

## MLP Nachhaltigkeitsbericht 2019



### Allgemeines

#### MLP – Partner in allen Finanzfragen

Die MLP Gruppe ist der Partner in allen Finanzfragen – für private Kunden genauso wie für Firmen und institutionelle Investoren. Mit fünf Marken, die in ihren Märkten jeweils führende Positionen einnehmen, bieten wir ein breites Leistungsspektrum:

- MLP: Gesprächspartner in allen Finanzfragen
- FERI: Investmenthaus für institutionelle Investoren und große Privatvermögen
- DOMCURA: Assekuradeur mit Fokus auf privaten und gewerblichen Sachversicherungen
- TPC: Spezialist im betrieblichen Vorsorgemanagement für Unternehmen
- DEUTSCHLAND.Immobilien: Marktplatz für Anlageimmobilien

Seit der Gründung durch Manfred Lautenschläger und Eicke Marschollek im Jahr 1971 setzt die MLP Gruppe (MLP) konsequent auf langfristige Beziehungen zu den Kunden. Voraussetzung dafür ist ein tiefes Verständnis von ihren individuellen Bedürfnissen. Deshalb konzentrieren sich knapp 2.000 selbstständigen Kundenberater im Privatkundengeschäft jeweils auf eine Berufsgruppe. Zu den Kunden gehören vor allem Mediziner, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Juristen. Diese betreuen wir in allen Finanzfragen – von der Altersvorsorge und dem Vermögensmanagement über die Kranken- und Sachversicherung bis hin zur Finanzierung, Immobilienvermittlung und zum Bankgeschäft.

Ausgangspunkt in allen Bereichen sind die Vorstellungen unserer Kunden. Darauf aufbauend stellen wir ihnen ihre Optionen nachvollziehbar dar, so dass sie selbst die passenden Finanzentscheidungen treffen können. Bei der Umsetzung greifen wir auf die Angebote aller relevanten Produkthanbieter zurück. Grundlage sind wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

Weitere Informationen sowie Informationen zum Geschäftsverlauf, zur Lage des Unternehmens sowie zu Risiken des MLP Konzerns können Sie unserem Geschäftsbericht 2019 entnehmen.

### Allgemeiner Hinweis

Gemäß den Anforderungen nach § 289b ff. und § 315b HGB gibt die MLP SE als Muttergesellschaft des MLP Konzerns diesen gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht ab, der sich am Rahmenwerk des Deutschen Nachhaltigkeits Kodex (DNK) orientiert, um die Anforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes zu erfüllen. Aspekte in diesem Bericht stellen wir grundsätzlich aus Konzernsicht dar, einzelne Aspekte jedoch können auch die Sicht einer Einzelgesellschaft abbilden. Datengrundlage unserer Emissionsangaben sind im Wesentlichen die Emissionen der Konzernzentrale. Diese Daten werden wir im Zuge unseres Ziels der Klimaneutralität nach und nach auf den Gesamtkonzern ausweiten.

Die Struktur dieses Berichts ist den Anforderungen des zuvor genannten DNK-Rahmenwerks geschuldet. Aufgrund unserer zugrunde gelegten Wesentlichkeitsanalyse werden diese DNK-Kriterien durch einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) ergänzt.

Der Bericht wurde vom Aufsichtsrat der MLP SE in seiner Sitzung im März abschließend beraten und geprüft. Eine Prüfung durch einen Wirtschaftsprüfer ist darüber hinaus nicht erfolgt.

Dieser Bericht über die nichtfinanziellen Informationen des MLP Konzerns wurde unter Beachtung der Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission erstellt.

Bei Verwendung von Begriffen wie Mitarbeiter oder selbstständige Kundenberater sind selbstverständlich alle Geschlechter mit inbegriffen. Es wird zur einfacheren Lesbarkeit des Berichts auf die Nennung jeder einzelnen Form verzichtet.

## Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1–4 zu Strategie

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Das [MLP Selbstverständnis](#) verbindet erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement – das spiegelt sich auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wieder, in der wir u.a. die Verantwortung, unsere strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder sowie die operative Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsmanagements verankert haben. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in die MLP Geschäftsstrategie eingebunden, was ihren Stellenwert im Konzern unterstreicht.

Die übergeordnete Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement des MLP Konzerns obliegt dem Vorstandsvorsitzenden. Im regelmäßigen Austausch mit der Konzern-Nachhaltigkeitsbeauftragten werden relevante Themen diskutiert und ggf. zur Entscheidung, in den Gesamtvorstand eingebracht.

Der konzernweite Austausch erfolgt in regelmäßig stattfindenden Sitzungen des MLP Executive Committees, welches Aktivitäten im Konzern koordiniert.

Die Verantwortung und die Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen sind der Konzern Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet. Deren Aufgabe ist es, die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen, sie weiterzuentwickeln sowie auf Chancen und Risiken zu bewerten. Hierbei unterstützt ein im Jahr 2020 neu etabliertes, konzernweites Gremium, das CSR Komitee (Corporate Social Responsibility). Diesem Gremium gehören die Nachhaltigkeitsbeauftragten der MLP Konzerngesellschaften an. Das Gremium wird von der Konzern -

Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet und hat das Ziel, Nachhaltigkeitsthemen konzernweit zu etablieren und kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Mit dieser Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsarbeit gehen wir auch in unserer Zielsetzung einen konkreten weiteren Schritt: MLP wird im Jahr 2022 klimaneutral sein. Mit dem Ziel der Klimaneutralität wollen wir unsere Verantwortung klar zum Ausdruck bringen. Gleichzeitig greifen wir ein Thema auf, das in der Betreuung unserer Kunden in allen Konzernteilen eine immer wichtigere Rolle spielt.

Weitere Ausführungen dazu sind in den Kriterien „Ziele“ und „Klimarelevante Emissionen“ zu finden.

Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitsaspekte bereits in einzelnen internen Richtlinien integriert, etwa im „MLP Ethik- und Verhaltenskodex“. Er definiert allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP-Konzerns. Weitere Ausführungen dazu sind unter dem Leistungsindikator GRI SRS-102-16 „Werte“ nachzulesen.

Zu Beginn des im Jahr 2017 neu aufgestellten Nachhaltigkeitsprozesses wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die weiterhin ihre Gültigkeit hat. Als Ergebnis dieser Analyse wurden acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder für den MLP Konzern identifiziert und in unsere Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet.



Dieses Konzept bietet MLP die Chance, noch stärker die Themen in den Fokus zu nehmen, die für einen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens von Bedeutung sind.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt anhand der Struktur des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Aufgrund unserer zugrunde gelegten Wesentlichkeitsanalyse werden diese DNK-Kriterien durch einzelne, für MLP wesentliche Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) ergänzt.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Gesprächspartner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen. Wesentlich für einen nachhaltigen Geschäftserfolg ist ein tiefes Verständnis der individuellen Bedürfnisse unserer Kunden.

Ausgangspunkt in allen Bereichen sind die Vorstellungen und Bedürfnisse unserer Kunden. Darauf aufbauend stellen wir ihnen ihre Optionen nachvollziehbar dar, sodass sie selbst die passenden Finanzentscheidungen treffen können. Bei der Umsetzung greifen wir auf die Angebote aller relevanten Produktanbieter auf dem Markt zurück. Grundlage für die Auswahl sind dabei wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen.

So erfolgt Wertschöpfung bei MLP durch die Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen, wodurch wir auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu mehr Nachhaltigkeit beitragen.

### Wesentlichkeit

Grundsätzlich basieren die Nachhaltigkeitsaspekte, die unsere Geschäftstätigkeit betreffen, auf den folgenden, für MLP wesentlichen strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfeldern, die wir im Zuge einer Wesentlichkeitsanalyse 2017 entwickelt haben:



Erfolgreiches Geschäftsmodell



Vertrauensvolle Kundenbeziehung



Attraktiver Arbeitgeber & Partner



Bildung & Beratungsqualität



Produkte



Digitalisierung



Compliance & Datenschutz



Effizientes Umwelt- & Ressourcenmanagement

Bei der Durchführung des Bewertungsprozesses sind die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche aus der Sicht unserer Stakeholder eingeflossen. Als „wesentlich“ sind die Themen zu verstehen, die wichtige wirtschaftliche, gesellschaftliche und ökologische Auswirkungen auf den Konzern haben oder die wichtige Ansprüche unserer Stakeholder widerspiegeln.

Operativ werden innerhalb dieser Handlungsfelder im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements Ideen, Projekte oder konkrete Ziele mit den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet, mit dem Ziel die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Aspekte Arbeits- und Sozialbelange, Menschenrechte, Korruption und Bestechung sowie Umwelt zu berücksichtigen. Beispiele zu umgesetzten Projekten und Maßnahmen sind unter Kriterium 3 „Ziele“ nachzulesen. Insbesondere im Geschäftsmodell von MLP sind qualifizierte und engagierte Arbeitnehmer und Kundenberater sowie deren Bereitschaft zu

stetiger Weiterentwicklung von entscheidender Bedeutung für die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sowie die Zukunftsfähigkeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

#### Chancen

Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen Kunden immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit bei der Unternehmensausrichtung bzw. den Produkten. Die nachhaltige Ausrichtung eines Unternehmens oder eines Produkts kann sich in ökonomischen, sozialen, ethischen und ökologischen Aspekten widerspiegeln. Durch unsere Positionierung in diesem Bereich haben wir die Möglichkeit, die sich daraus ergebenden Chancen – die steigende Nachfrage nach nachhaltigen Lösungen – zu nutzen. Wir haben bereits entsprechende Produktangebote in den Beratungsfeldern Vermögensmanagement, Vorsorge, Sach- und Krankenversicherung für unseren Kunden und werden diese kontinuierlich weiter ausbauen.

#### Risiken

Eine angemessene Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken auf Gruppenebene wird durch entsprechende Verfahren sichergestellt. Dies umfasst insbesondere die Festlegung gruppenweiter Strategien, die Sicherstellung der Risikotragfähigkeit in der Gruppe, die Einrichtung aufbau- und ablauforganisatorischer Regelungen für die Gruppe, die Implementierung gruppenweiter Risikosteuerungs- und –controllingprozesse sowie die Einrichtung einer gruppenweit tätigen Innenrevision.

Der Vorstand hat zudem eine Compliance-Funktion eingerichtet, zu deren Aufgaben die Identifizierung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der MLP und der MLP Gruppe sowie zu wesentlichen Reputationsrisiken führen können, gehört. Die Compliance-Funktion berät und unterstützt die Geschäftsleitung sowie die zuständigen Fachbereiche, wirkt auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der wesentlichen Rechtsvorschriften und internen Regelungen sowie entsprechender Kontrollmaßnahmen durch die jeweils zuständigen Stellen hin und berichtet regelmäßig, bei Bedarf anlassbezogen, über ihre Tätigkeit an die Geschäftsleitung und das Aufsichtsorgan. Die Compliance-Funktion fördert und bestärkt zudem die gruppenweite Risikokultur.

Mit Hilfe und auf Grundlage des gruppenweiten Risikomanagements wird die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation von wesentlichen Risiken gewährleistet. Auch die Beurteilung von Nachhaltigkeitsrisiken ist in diesem Verfahren berücksichtigt. Diese dient insbesondere der Vermeidung von negativen Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft, die zu Reputations- und Finanzrisiken führen könnten. Um diesen Aspekt im Blick zu haben, haben wir darüber hinaus im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements seit 2017 eine Klimabilanzierung im Unternehmen implementiert (vgl. Kriterien 11 bis 13). Ziel ist es, den Konzern im Jahr 2022 klimaneutral zu stellen.

Entsprechend den im Dezember 2019 finalisierten Ausführungen der BaFin verstehen wir unter Nachhaltigkeitsrisiken Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation von MLP haben können. Dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Die durch die BaFin geforderte angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt je nach Sachverhalt im Rahmen der jeweiligen Risikoart. So werden beispielsweise mögliche geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken im Kontext der Unternehmensführung im MLP Verhaltens- und Ethikkodex adressiert. Er gibt einen internen verbindlichen Orientierungsrahmen für integres

Verhalten vor, insbesondere durch die aktive Bekämpfung von Finanzkriminalität durch Maßnahmen zur Vermeidung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen.

Weitere Ausführungen zum Risikomanagementsystem, den Risikogrundsätzen, der Zielsetzung, dem Risikokapital- und Liquiditätsmanagement und den Stresstests, der Organisation sowie der Darstellung der Risiken finden sich im Risikobericht des Geschäftsberichts.

Eine grundsätzliche systematische und frühzeitige Identifizierung von Chancen und deren Bewertung ist Ziel des integrierten Chancenmanagements des MLP Konzerns. Dieses findet im Rahmen eines standardisierten Geschäftsstrategieprozesses statt, den der Vorstand einmal pro Jahr durchführt. Hierbei werden im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung Annahmen zu relevanten Einflussfaktoren festgelegt, welche einer anlassbezogenen Überprüfung unterliegen. Sollten wir beispielsweise bei der Gewinnung neuer Berater erfolgreicher sein als in unseren bisherigen Planungen reflektiert, könnten sich dadurch zusätzliche Potenziale ergeben. Weitere Chancen sind unserem Chancenbericht des Geschäftsberichts zu entnehmen.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Bereits seit dem Jahr 2016 hat MLP das Thema Nachhaltigkeit systematisch etabliert und erreicht nun mit dem 2019 gesetzten Ziel der Klimaneutralität für das Jahr 2022 sein Nachhaltigkeitsmanagement auf die nächste Stufe.

Die Grundlage des Nachhaltigkeitsprozesses bildet die Wesentlichkeitsanalyse. Als Ergebnis dieser Analyse wurden acht strategische Nachhaltigkeitshandlungsfelder für den MLP Konzern identifiziert und in unsere Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet. Dieses Konzept bietet MLP die Chance, die Themen in den Fokus zu nehmen, die für einen nachhaltigen Erfolg des Unternehmens von Bedeutung sind. Operativ werden innerhalb dieser Handlungsfelder im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements Ideen, Projekte oder konkrete Ziele mit den jeweiligen Fachbereichen erarbeitet, mit dem Ziel die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Aspekte Arbeits- und Sozialbelange, Menschenrechte, Korruption und Bestechung sowie Umwelt zu berücksichtigen.

Unsere Nachhaltigkeitsziele sowie die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele werden in unserem internen Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst. Zur Überwachung und Steuerung ist zum einen ein kontinuierlicher Austausch zwischen der Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem Vorstandsvorsitzenden etabliert. Zum anderen findet regelmäßig das CSR Komitee statt (in Kriterium 1 „Strategische Analyse und Maßnahmen“ nachzulesen).

Eine konkrete Systematisierung und Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsziele auf die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) für die MLP Gruppe ist derzeit durch das CSR Komitee in Vorbereitung.

Die FERI Gruppe, ein Tochterunternehmen der MLP SE, hat bereits mit dem 2019 etablierten „FERI SDG Office“ ihre Aktivitäten im Bereich nachhaltiger Investmentlösungen mit diesem Kompetenzzentrum gezielt auf die SDGs ausgerichtet. Das „FERI SDG Office“ koordiniert bei FERI alle

relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und hat zur Aufgabe die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voranzutreiben.

Einige Beispiele zu umgesetzten Projekten und Maßnahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms sind nachfolgend nachzulesen:



Produkte

Beispielsweise durch die Kooperation mit Pangae Life (PL) hat MLP 2019 sein Produktportfolio an nachhaltigen Angeboten weiter ausgebaut. PL ist die Nachhaltigkeitsmarke der Versicherungsgruppe die Bayerische, die ihre Investments an strengsten ökologischen und sozialen Kriterien ausrichtet.

Es ist unser Ziel, das wachsende Interesse und die Nachfrage unserer Kunden an nachhaltigen Produkten im gesamten Spektrum unserer Beratung erfüllen zu können. Daher werden wir auch hier an der stetigen Weiterentwicklung arbeiten.



Attraktiver Arbeitgeber

MLP bietet seinen Mitarbeitern eine offene und teamorientierte Unternehmenskultur, die mit einer familienfreundlichen Personalpolitik, wie auch durch attraktive Zusatzleistungen unterstrichen wird. So war es u.a. die Zielsetzung im Jahr 2019, die familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik weiterzuentwickeln, was durch das Audit für das Zertifikat „berufundfamilie“ erfolgte. Das Audit erfasst den Status quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit verbindlichen Zielvereinbarungen dafür, dass das Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur weiter gestärkt wird.



Effizientes Umwelt- & Ressourcenmanagement

2019 wurde eine Mobilitätsumfrage für die MLP Zentrale durchgeführt, die bereits im Berichtsjahr erste Maßnahmen mit sich brachte und weitere Handlungsmaßnahmen für die Zukunft nach sich zieht.

Insbesondere für unser Ziel der Klimaneutralität ließen sich aus der Umfrage Erkenntnisse gewinnen. Unser Ziel, CO<sub>2</sub>-Emissionen weitestgehend einzusparen oder zu vermeiden, wird bspw. durch die Installation kostenloser Ladesäulen für E-Autos und E-Bikes gefördert, aber auch durch Initiativen wie Fahrrad-Aktionstage oder die im Jahr 2019 abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“. Das Thema Mobilität macht nach der Umstellung auf Grünstrom nun den wesentlichen Posten in unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz aus.

#### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wertschöpfung erfolgt bei MLP durch die Beratung und Betreuung unserer Kunden als Partner in allen Finanzfragen, wodurch wir mit unserem Geschäftsmodell auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu mehr Nachhaltigkeit beitragen.

Dem vorgelagert steht die Auswahl unserer Produktpartner und der Produkte. Bei der Partner- und Produktauswahl haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien sowie einen kontinuierlichen, offenen Austausch, um unseren Kunden stets zeitgemäße und bedarfsgerechte Produkte anbieten zu können. Auf Basis der Bedürfnisse unserer Kunden erfolgt eine Analyse und Qualitätsprüfung der Anbieter am Markt sowie ihrer jeweiligen Produkte. Unser Produktauswahlprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir überprüfen regelmäßig die Anbieter und die Produkte bzw. Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier achten wir beispielsweise auf die Nachhaltigkeit unserer Partner, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen.

Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen Kunden immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit bei der Unternehmensausrichtung bzw. den Produkten. Die nachhaltige Ausrichtung eines Unternehmens oder eines Produkts kann sich in ökonomischen, sozialen, ethischen und ökologischen Aspekten widerspiegeln.

Mögliche Ausprägungen von nachhaltigen Kriterien in Versicherungs- und Bankprodukten:

- Unmittelbares Investment in nachhaltige Kapitalanlageprodukte (z. B. Investmentfonds oder Beteiligungen)
- Anlage des Deckungsstockes oder des Fondsguthabens in nachhaltigen Kapitalanlagen (z. B. bei Lebens- oder Rentenversicherungen)
- Anlage der Alterungsrückstellungen in nachhaltigen Kapitalanlagen (z. B. in der privaten Krankenversicherung)
- Angebot von generationengerechten, sozialen Produkten und solchen mit Bonusregelungen für gesundheitsbewusstes Verhalten oder von Produkten, die Natur und Medizin in Einklang bringen (z.B. in der privaten Krankenversicherung spezielle Leistungen für Schulmedizin und Naturheilkunde).

Eine nachhaltige Bewertung nach ESG-Kriterien (Environment, Social und Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) erfolgt in unseren vorausgewählten Nachhaltigkeitsfonds, die wir unseren Kunden anbieten. Auch in unseren anderen Beratungsfeldern wie bspw. der Altersvorsorge bieten wir im Rahmen von Vorsorge-Produkten verschiedene ökologische bzw. nachhaltige Investments. Kunden können solche bei fondsorientierten Tarifen wählen.

Gleichermaßen trägt die nachhaltig hohe Beratungsqualität zu unserer Wertschöpfung bei, somit hat die Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen. Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung. Die Umsetzung erfolgt durch unsere MLP Corporate University (CU).

An der CU können sich MLP Berater ihren Lernpfad aus dem modularisierten Weiterbildungsangebot individuell zusammenstellen. Dabei stehen ihnen mehr als 300 Lerneinheiten zur Verfügung – von Web Based Trainings über Webinare bis hin zu zahlreichen Präsenzveranstaltungen in den

Geschäftsstellen und der Zentrale in Wiesloch. Auch ein akademisches Studium können Berater berufsbegleitend an der CU absolvieren: Einen eigenen Master "Financial Planning and Management" (M. Sc.) hat MLP gemeinsam mit der Steinbeis School of Management and Innovation entwickelt und erfolgreich eingeführt. Darüber hinaus lassen sich Weiterbildungsinhalte der CU aufgrund der FIBAA-Zertifizierung auch in anderen Bachelor- und Master-Studiengängen leichter anerkennen.

2019 hat die MLP CU das internationale Zertifizierungssiegel der Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) für fünf ihrer Abschlüsse für Finanzberater erhalten. Das FIBAA-Siegel garantiert die Qualität akademischer Bildung und macht unter anderem Studienleistungen international vergleichbar. Neben dem Basiskurs "Financial Consultant" hat die FIBAA dem weiterführenden Programm "Senior Financial Consultant" sowie den Spezialisierungen "MLP Financial Planner", "Direktimmobilienvermittlung" und "Ruhestandsplaner (CU)" ihren Qualitätsausweis ausgestellt.

Die FERI Gruppe – ein Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting.

Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen („good corporate citizen“) unterstützt FERI die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung („sustainable development“), insbesondere die von den Vereinten Nationen definierten Nachhaltigkeitsziele, die so genannten Sustainable Development Goals (SDGs). Aus diesem Grund ist FERI auch Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI).

Seit Oktober 2019 verstärkt und erweitert die FERI Gruppe ihre Aktivitäten im Bereich nachhaltiger Investmentlösungen und errichtete dafür ein eigenes Kompetenzzentrum. Das neue „FERI SDG Office“ koordiniert bei FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran. Das FERI SDG Office hat einen fokussierten Ansatz unter besonderer Berücksichtigung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDG).

Mit Blick auf den gesamten MLP Konzern achten wir bei unserer Lieferkette mithilfe unseres Produktmanagements, unseres Einkaufs sowie unseres Infrastrukturmanagements auf qualitätsgesicherte Produkte sowie auf effiziente und umweltschonende Prozesse und Anschaffungen. Qualität und Nachhaltigkeit sind uns auch bei Produkten und Dienstleistungen, die wir als Kunde beziehen wichtig. Nachhaltigkeitsaspekte fließen dabei in in Verhandlungs- sowie Entscheidungsprozesse ein.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, wie insbesondere die Qualität unserer Produkte und unserer Dienstleistungen, sind für MLP von hoher Bedeutung und wir minimieren durch deren Sicherung unser Risikopotenzial.

## Kriterien 5–10 zu Prozessmanagement

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die übergeordnete Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement des MLP Konzerns obliegt dem Vorstandsvorsitzenden. In regelmäßigem Austausch werden mit der Konzern- Nachhaltigkeitsbeauftragten relevante Themen diskutiert und ggf. zur Entscheidung in den Gesamtvorstand eingebracht. Der Austausch auf Gruppenebene erfolgt in regelmäßig stattfindenden Sitzungen des MLP Executive Committees, welches die Aktivitäten des Konzerns koordiniert.

Die Verantwortung und die Koordination aller relevanten Nachhaltigkeitsthemen sind der Konzern- Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet. Deren Aufgabe ist es die Nachhaltigkeitsthemen des MLP Konzerns kontinuierlich zu überprüfen, sie weiterzuentwickeln sowie auf Chancen und Risiken zu bewerten. Dies erfolgt unterstützt durch ein in 2020 neu etabliertes, konzernweites Gremium, dem CSR Komitee (Corporate Social Responsibility). Hier treffen sich regelmäßig die Nachhaltigkeitsbeauftragten der MLP Konzerngesellschaften. Das Gremium wird von der Konzern- Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet und hat das Ziel Nachhaltigkeitsthemen konzernweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und umzusetzen.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind klar die Verantwortung, unsere strategischen Nachhaltigkeitshandlungsfelder sowie die operative Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsmanagements verankert. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in die MLP Geschäftsstrategie eingebunden und bringt damit deren Stellenwert zum Ausdruck.

### 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Nachhaltigkeitsstrategie des MLP Konzerns ist in die MLP Geschäftsstrategie eingebunden. Die zentrale Steuerung ins operative Geschäft erfolgt durch unsere Konzern Nachhaltigkeitsbeauftragte, die durch ein in 2020 neu etabliertes, konzernweites Gremium, dem CSR Komitee (Corporate Social Responsibility) unterstützt wird. Das Gremium wird von der Konzern- Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet und hat das Ziel, Nachhaltigkeitsthemen konzernweit zu etablieren, sie kontinuierlich weiter zu entwickeln und umzusetzen. Ziel für den Konzern ist es, bis zum Jahr 2022 klimaneutral zu sein. Hierdurch werden insbesondere Maßnahmen entwickelt, um klimawirksame Emissionen zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Regulatorische oder weitere Anforderungen wie bspw. die Behandlung von Nachhaltigkeitsrisiken werden u.a. in unserem konzernweiten aufsichtsrechtlichen Steuerkreis verfolgt.

Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen haben wir konzernweite Leitlinien entwickelt und sie als MLP Verhaltens- und Ethikkodex formuliert. Mit diesem Kodex sind allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. Er fördert das Bewusstsein unserer Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater zu einem

verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen; dies beinhaltet auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist es, dass alle Mitarbeiter die strategischen Ziele von MLP aktiv unterstützen und sich unserem Leistungsversprechen verpflichten. Unser etabliertes zentrales strategisches Steuerungsinstrument ist die sogenannte Integrierte Strategische Agenda (ISA). Auf diesem Weg werden die Konzernziele auf alle Konzernunternehmen und auf die wesentlichen Bereiche heruntergebrochen, sodass jede Unternehmenseinheit ihren Beitrag zur Zielerreichung kennt. So ist eine durchgängige Einbeziehung aller Organisationseinheiten ebenso sichergestellt wie die Einbindung in den Planungs- und Steuerungsprozess.

Auch unsere Nachhaltigkeitsziele, die durch die Nachhaltigkeitsstrategie in unserer Konzernstrategie verankert sind, sind in diesen Mechanismus integriert. Darüber hinaus werden die Nachhaltigkeitsziele sowie dazugehörige Kennzahlen durch unser Nachhaltigkeitsmanagement kontrolliert.

### Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren

Wichtige Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren für MLP sind die Zufriedenheit unserer Kunden sowie unsere Personal- sowie Beraterzahlen, die wir in unserer Berichterstattung regelmäßig und nachvollziehbar kommunizieren. Diese haben wir im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex sowie nach für uns wesentlichen GRI-Einzelindikatoren (Global Reporting Initiative, GRI) erweitert und, wenn uns dies möglich war, bereits erhoben und abgebildet.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberater sind für die MLP Gruppe als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb liegt ein wichtiger Fokus einerseits auf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Personalarbeit für die Mitarbeiter sowie andererseits auf der Gewinnung neuer Berater sowie deren Qualifizierung. Hierzu veröffentlichen wir regelmäßig beispielsweise die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen nach Segmenten, die Fluktuationsquote und Altersstruktur unserer Mitarbeiter sowie die Fluktuationsquote und Altersstruktur unserer selbstständigen Kundenberater, wie auch die Kennzahlen zu unserem Bildungsangebot. Um eine nachhaltig hohe Beratungsqualität garantieren zu können, nutzen wir stetig Ergebnisse von Studien sowie Befragungen unserer Kunden.

Die Zahlen unserer Leistungsindikatoren sind unserem Geschäftsbericht bzw. diesem Nachhaltigkeitsbericht zu entnehmen.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten ist durch eine standardisierte Abfrage innerhalb des Unternehmens gegeben, ebenso erfolgt die Datenerfassung der Nachhaltigkeitsaspekte mithilfe einer Softwarelösung. Bei der Erfassung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen kommt mit diesem Berichtsjahr eine neue und umfassendere Software zum Einsatz. Sollte es hierbei, aufgrund möglicher abweichender Daten- oder Berechnungsgrundlagen durch die Software, zu abweichenden Daten oder Angaben als bisher kommen, werden wir im jeweiligen Kriterium darauf hinweisen, stets mit dem Anspruch, Vergleichbarkeit und Kontinuität zu gewährleisten.

Unsere Nachhaltigkeitskriterien sowie die dazugehörigen Kennzahlen werden wir in Zukunft auf weitere Konzernteile bzw. Einzelstandorte erweitern. Dies erfolgt durch eine detailliertere Datenerfassung und Messung von Emissionen für den Konzern, was insbesondere aufgrund unserer Zielsetzung der Klimaneutralität erforderlich ist.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-16

### Werte

„Leistung“ und „Vertrauen“ bilden das Zentrum unserer Unternehmenswerte und verbinden im MLP Selbstverständnis erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Wir fördern und fordern unternehmerisches Denken und Handeln unserer selbstständigen Kundenberater sowie Mitarbeiter. Die Beteiligung beider Gruppen am Unternehmenserfolg ist Teil unseres Selbstverständnisses.

Unter Einbeziehung einer Vielzahl der Mitarbeiter einerseits und Kundenberater andererseits hat MLP vor einigen Jahren seine Kernwerte definiert. Dabei wurden „Leistung“ und „Vertrauen“ als Werte identifiziert, auf denen das Unternehmensleitbild aufbaut. In einem weiteren Schritt sind daraus die folgenden Führungsgrundsätze für MLP Mitarbeiter entstanden:

#### MLP Führungskräfte

- verpflichten sich den Interessen der MLP Kunden
- leben die Kernwerte „Leistung“ und „Vertrauen“
- setzen vereinbarte Ziele und Entscheidungen konsequent um
- gestalten die Zukunft proaktiv
- arbeiten offen und teamorientiert zusammen
- sorgen für eine systematische Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung

Gegenüber unseren Kunden haben wir ein Leistungsversprechen: Wir sind Partner in allen Finanzfragen – für Privatkunden ebenso wie für Firmen und institutionelle Investoren.

Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen haben wir unsere konzernweiten Leitlinien weiterentwickelt und sie als MLP Verhaltens- und Ethikkodex formuliert. Mit diesem Kodex sind allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. Er fördert das Bewusstsein unserer Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP-Berater zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebaren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären und unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen; dies beinhaltet auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur.

Der MLP Konzern verfügt in Hinblick auf sein ganzheitliches Geschäftsmodell über eine Banklizenz für die MLP Banking AG, darüber hinaus ist die MLP Finanzberatung SE als Versicherungsmakler registriert. Wir richten unsere Grundsätze für die Kundenberatung über die geltenden gesetzlichen Vorschriften hinaus daher auch an den Branchenstandards der Versicherungswirtschaft und des Bankenverbands aus. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft hat einen Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten, der Bankenverband Leitlinien zur Stärkung des Anlegervertrauens im Retail-Geschäft erlassen, die wir als Mindeststandards für die Beratung und Betreuung unserer Kunden sehen.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Ziel unserer Unternehmenssteuerung ist es, dass alle Mitarbeiter die strategischen Ziele von MLP – somit auch die unseres Nachhaltigkeitsprogramms – aktiv unterstützen und sich diesem Leistungsversprechen verpflichten. Dies erfolgt mithilfe der nachfolgenden, im Unternehmen implementierten Strukturen und Prozessen. Die Ziele des MLP Nachhaltigkeitsprogramms sind nicht explizit im Vergütungssystem implementiert.

Als Instrument auf Mitarbeiterenebene dient hierzu auch das alljährlich durchgeführte Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten. Individuelle Zielvereinbarungen können hierüber formuliert werden, die zur Erreichung der individuellen sowie der Bereichs- bzw. Unternehmensziele führen. Variable Vergütungskomponenten können daran geknüpft werden.

Auf Bereichsebene nutzen wir als zentrales strategisches Steuerungsinstrument die sogenannte Integrierte Strategische Agenda (ISA). Auf diesem Weg werden die Konzernziele auf alle Konzernunternehmen und auf die wesentlichen Bereiche heruntergebrochen, sodass jede Unternehmenseinheit ihren Beitrag zur Zielerreichung kennt. So ist eine durchgängige Einbeziehung aller Organisationseinheiten ebenso sichergestellt wie die Einbindung in den Planungs- und Steuerungsprozess. Die ISA eröffnet allen Unternehmensbereichen die Gelegenheit, sich umfangreich in die Zielplanung einzubringen. Dies fördert die Eigenmotivation aller Beteiligten und erhöht die Planungsqualität im Unternehmen.

Die Ziele unseres Nachhaltigkeitsprogramms sind strategisch im Konzern verankert, sodass sie über die zuvor genannten Instrumente zur Umsetzung kommen, wie beispielsweise profitables Wachstum, aber auch ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement, hier insbesondere die Erreichung möglichst hoher Einsparungen bzw. Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, um das Konzernziel der Klimaneutralität zu unterstützen.

Für die Vergütungsgestaltung der MLP Gruppe gelten Vergütungsgrundsätze und -anforderungen, die durch regulatorische Vorgaben mitbestimmt werden. Das Vergütungssystem für die Gesellschaften der MLP Gruppe innerhalb des MaRisk-Konsolidierungskreises orientiert sich an der Institutsvergütungsverordnung (IVV). Die IVV verlangt einen mehrjährigen Bemessungszeitraum der

variablen Vergütung von Geschäftsleitern (Organe der Gesellschaften). Vor dem Hintergrund dieser Anforderung fördert die EBIT-basierte variable Vergütung eine nachhaltige Unternehmensstrategie. Im Übrigen gibt es auf Ebene des obersten Führungskreises durchgängig variable Vergütungsbestandteile, welche entweder ebenfalls eine mehrjährige Bemessungsgrundlage enthalten oder sich an der Erreichung persönlicher Ziele bemessen. Einzelheiten unserer Vergütungssystematik können dem Vergütungsbericht im Geschäftsbericht entnommen werden.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, und insbesondere die Vergütung der Vorstände, werden jährlich durch den Aufsichtsrat der MLP SE und der MLP Banking AG kontrolliert. Zudem wird dies aufgrund der gesellschaftsrechtlichen und bankenaufsichtsrechtlichen Regelungen auch von den Jahresabschlussprüfern geprüft.

Die Vergütung der Vorstände setzt sich aus einem Fixgehalt und einer variable Vergütung zusammen. Die variable Vergütung wird in Form einer EBIT-abhängigen (EBIT= Earnings before interest and taxes) Tantieme gewährt.

Strategisches Kernziel ist die Herbeiführung profitablen Wachstums. Zentrale Kennziffer und Steuerungsgröße ist das EBIT, welches sich als operatives Ergebnis im Wesentlichen aus dem Zusammenspiel von Erlösen und Aufwendungen ergibt. Eine am EBIT orientierte variable Vergütung ist daher die geeignete Kenngröße, um diese Strategie zu unterstützen. Durch die Aufteilung der variablen Vergütung in eine Sofortauszahlung und eine aufgeschobene Auszahlung hat die variable Vergütung eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur der kurzfristige Erfolg, sondern auch die langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Fokus steht. Auf weitere Nachhaltigkeitsaspekte wird derzeit kein Bezug genommen.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-35 Vergütungspolitik

Das geltende Vergütungssystem für den Vorstand sieht ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung (Bonus) vor. Der Ausgangsbetrag für die Bonuszahlung bestimmt sich nach der Ergebnisrechnung des MLP Konzerns nach den jeweils im MLP Konzern angewandten internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS). Bemessungsgrundlage ist dabei das EBIT des MLP Konzerns in dem abgelaufenen Geschäftsjahr, für das die Bonuszahlung erfolgt.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat vorgenommen. Vor Auszahlung der variablen Vergütung entscheidet der Aufsichtsrat darüber, ob und ggf. in welchem Umfang von der vertraglich eingeräumten Anpassungsmöglichkeit Gebrauch gemacht wird.

Einzelheiten unserer Vergütungssystematik können dem Vergütungsbericht unseres Geschäftsberichts entnommen werden.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-38 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die Angabe dieses Verhältnisses für die Bewertung der Angemessenheit unserer Vergütungssysteme erachten wir als nicht aussagekräftig.

Insbesondere im Hinblick darauf, dass die Vergütungssysteme der MLP Gruppe spezielle bankenaufsichtsrechtliche Anforderungen (insbesondere Kreditwesengesetz und Institutsvergütungsverordnung) erfüllen müssen, ist sichergestellt, dass die Vergütungssysteme innerhalb der Gruppe auch über die Hierarchieebenen hinweg angemessen ausgestaltet sind. Die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird jährlich gemäß den Anforderungen der einschlägigen bankenaufsichtsrechtlichen Regelungen überprüft. Dies stellt auch sicher, dass die Vergütungssysteme nachhaltig ausgestaltet sind und kurzfristige Erfolge nicht unangemessen belohnt werden.

Die Vergütung bei MLP ist generell leistungsgerecht, marktangemessen und fair ausgestaltet.

Die Vergütungen der Vorstände sind im Vergütungsbericht in unserem Geschäftsbericht offengelegt.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Für den Erfolg des MLP Konzerns ist das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre und der Öffentlichkeit in unsere Leistung und Integrität von Bedeutung. Als Partner in allen Finanzfragen – für Privatkunden ebenso wie für Firmen und institutionelle Investoren – sind diese genannten Anspruchsgruppen, neben unseren Mitarbeitern und selbstständigen Kundenberatern besonders relevant für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg von MLP. Hierzu zählen auch unsere Produktpartner. Mit diesen Anspruchsgruppen stehen wir im kontinuierlichen Dialog.

Zu Beginn des 2017 weiterentwickelten Nachhaltigkeitsprozesses haben wir im Zuge unserer Wesentlichkeitsanalyse eine interne Stakeholderanalyse durchgeführt, in die die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen unterschiedlicher Konzernbereiche aus der Sicht unserer Stakeholder eingeflossen sind. Die Ergebnisse aus der Analyse haben weiterhin Gültigkeit; Aufgabe des 2020 etablierten CSR Komitees ist es u.a. diese Gültigkeit stetig zu reflektieren und ggf. neu zu bewerten.

Wir entwickeln den Dialog mit unseren einzelnen Stakeholdergruppen im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagement stetig weiter. Nachfolgend sind hierzu einige Beispiele aufgeführt.

### MLP Kunden & Produktpartner

Der Ausgangspunkt in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit sind die Vorstellungen und Bedarfe unserer Kunden. Gerade im Rahmen von Finanzentscheidungen legen sie immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit – sowohl bei der Unternehmensausrichtung wie auch bei den Produkten. Wir haben bereits entsprechende Produktangebote in den Bereichen Vermögensmanagement, Altersvorsorge, Sach- und Krankenversicherung und werden diese kontinuierlich in Prüfung und Abstimmung unserer Produktpartner weiter ausbauen.

### Aktionäre und Investoren

Seitens des Kapitalmarktes ist weiter zunehmend die Bedeutung von ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) in den Finanzentscheidungen von Investoren zu sehen. Mit unseren Aktionären, Investoren und Finanzanalysten als Stakeholder stehen wir im Rahmen von Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen im regelmäßigen Austausch. Auch auf der MLP Hauptversammlung bieten wir unseren Anteilseignern die Möglichkeit, sich mit Ansprechpartnern von Investor Relations direkt auszutauschen.

### MLP Mitarbeiter

MLP ist ein Unternehmen mit flachen Hierarchien, pflegt mit seinen Mitarbeitern einen offenen und kontinuierlichen Dialog und fördert verstärkt agiles Arbeiten. Zum einen über diverse Formate in unserem Intranet MLP.net, aber auch durch Mitarbeiterbefragungen sowie durch die Möglichkeit, sich aktiv an verschiedenen Projekten zu beteiligen. So konnten sich 2019 bspw. Mitarbeiter melden und eigene Ideen in den Prozess der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einbringen. Hierfür hat sich MLP im Anschluss dem Audit „berufundfamilie“ der Hertiestiftung unterzogen.

Aber auch Austauschformate mit unserem Vorstandsvorsitzenden wurden 2019 neu etabliert. Im Rahmen eines solchen Formats können sich beispielweise zehn MLP Mitarbeiter und Berater mit dem Vorstandsvorsitzenden zum Mittagessen treffen, um sich über alle Themen auszutauschen, die sie bewegen. Weitere Angaben hierzu können auch unter dem Leistungsindikator GRI SRS-102-44 „Wichtige Themen und Anliegen“ nachgelesen werden.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-44

### Wichtige Themen und Anliegen

Die Wesentlichkeitsanalyse im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements hat uns den Stakeholderkreis aufgezeigt, der für eine nachhaltige Entwicklung von MLP besonders von Bedeutung ist. Für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsarbeit gilt es daher die Ansprüche unserer Stakeholder konkreter zu ermitteln und sie daraufhin in unserem Engagement weiter zu verankern. Diesen Dialog möchten wir stetig weiterentwickeln und haben im ersten Schritt hierfür eigens die E-Mail-Adresse „nachhaltigkeit@mlp.de“ eingerichtet. Hierüber können uns alle Interessierten mit ihren Fragen und Anregungen kontaktieren.

In der Betrachtung unserer internen Stakeholder, z.B. Mitarbeiter, stehen Themen wie Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch eine angemessene Vergütung und Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Dies gilt auch für unsere selbstständigen Kundenberater.

Diese Aspekte waren und sind bereits Teil gelebter MLP Kultur. Sie werden durch Mitarbeiteranregungen und -wünsche, Austausch mit dem Management oder weiteren Dialogformaten stetig weiterentwickelt. Hierfür stehen auch verschiedenste Austauschformate in unserem Intranet „MLP.net“ zur Verfügung. Zudem haben wir im Oktober 2018 eine Mitarbeiter- und Beraterbefragung durchgeführt, um weitere Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen abzuleiten, welche 2019 und darüber hinaus umgesetzt werden.

In der Betrachtung externer Stakeholder von MLP sind Aspekte unseres Kerngeschäfts besonders wesentlich. Die Produkt- und die Beratungsqualität stehen hier besonders im Vordergrund.

Seitens des Kapitalmarktes ist zunehmend die Bedeutung von ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social, Governance) in den Finanzentscheidungen von Investoren zu beobachten. Mit unseren

Aktionären, Investoren und Finanzanalysten als Stakeholder stehen wir beispielsweise im Rahmen von Roadshows und Kapitalmarktkonferenzen im regelmäßigen Austausch. Auch auf der MLP Hauptversammlung bieten wir unseren Anteilseignern die Möglichkeit, sich mit Ansprechpartnern von Investor Relations direkt auszutauschen. Darüber hinaus stehen wir jederzeit für den bilateralen Austausch zur Verfügung.

Konkrete Nachhaltigkeitsbelange werden über unser Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen und bearbeitet.

Weitere Angaben hierzu können auch unter dem Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“ nachgelesen werden.

## Wesentlicher Indikator GRI SRS-102-43

### Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen seit der Gründung von MLP im Mittelpunkt unseres Handelns und sind für einen langfristigen Unternehmenserfolg unerlässlich. Die Kernleistung unserer Beratung besteht darin den Kunden als Gesprächspartner in allen Finanzfragen zu begleiten, ihn zu beraten und dadurch entscheidungsfähig zu machen. Somit ist ein wichtiger Teil unserer Philosophie sowie unseres Geschäftsmodells ein tiefes Verständnis von unseren Kunden und ihrer Lebenssituation.

Neben der Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater fließen stetig Ergebnisse von Studien und Befragungen unserer Kundengruppen sowie direktes Kundenfeedback in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistung ein – auch damit können wir unseren Kunden eine nachhaltig hohe Beratungsqualität bieten und eine vertrauensvolle Kundenbeziehung pflegen. Die Bewertungen unserer Kunden im unabhängigen Portal WhoFinance bestätigen dies nachhaltig: Die dort bewerteten MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,6 von 5 möglichen Sternen ab.

## Wesentlicher Indikator GRI SRS-418-1

### Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Berichtszeitraum sind in der MLP Gruppe insgesamt zehn Datenschutzbeschwerden Betroffener als begründet ermittelt worden. Über Aufsichtsbehörden wurden keine begründeten Beschwerden an die Unternehmen der MLP Gruppe adressiert.

In den Unternehmen der MLP Gruppe sind im Berichtszeitraum keine Fälle von Datenlecks, -diebstahl oder -verlusten bekannt geworden.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Gesprächspartner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen. Mit unserer Dienstleistung tragen wir eine hohe Verantwortung für die gute Absicherung unserer Kunden in allen Lebensphasen und Lebensbereichen. Um dies zu gewährleisten haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien bei der Auswahl unserer Produktpartner und Produkte. Der Produktauswahlprozess wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Innerhalb des Prozesses überprüfen wir regelmäßig die Anbieter sowie die Produkte am Markt und die Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier achten wir u.a. auf Nachhaltigkeit, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen. Anlageimmobilien, die wir über unser Tochterunternehmen DEUTSCHLAND.Immobilien (und andere Partner) anbieten, durchlaufen einen qualitätssichernden Auswahlprozess. Neben der Kompetenz und Erfahrung des Anbieters wird dabei auch das Objekt mit einer Standortanalyse sowie hinsichtlich verschiedener wirtschaftlicher Aspekte genauer untersucht. Die Ergebnisse aus unserem Produktauswahlprozess können unsere selbstständigen Kundenberater für den einzelnen Kunden u. a. mittels Factsheets transparent aufzeigen und damit qualitätsgesicherte Produkte empfehlen. Über die Zufriedenheit unserer Kunden bekommen wir die Wirkung unserer Leistung bestätigt – dies belegt beispielsweise die erneute Top-Platzierung unserer Kundenberater des Wettbewerbs „Finanzberater des Jahres“ des Wirtschafts- und Anlegermagazins „euro“. Aber auch die kontinuierliche Zufriedenheit unserer Kunden über das unabhängige Portal WhoFinance bestätigt dies: Die dort bewerteten MLP Berater schneiden im Durchschnitt mit 4,6 von 5 möglichen Sternen ab.

Darüber hinaus unterliegt MLP zahlreichen regulatorischen Anforderungen, unter anderem in den Bereichen Dokumentation, Qualifikation und Transparenz. So werden beispielsweise Produkt- und Dienstleistungsinformationen per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt, wie Produktinformationsblätter, anhand derer der Kunde sich übersichtlich und transparent informieren und verschiedene Produkte miteinander vergleichen kann.

Zur Optimierung und Weiterentwicklung von Produkten und Services sowie unserer Beratungsqualität sind verschiedene Austauschformate im Konzern etabliert. So gibt es beispielsweise das Forum Vertrieb & Produkte, in dem insbesondere Vertriebs- und Zielgruppenthemen mit Schwerpunkten wie Produktweiterentwicklungen zwischen MLP Beratern und den Produktmanagements beleuchtet werden. Unter anderem im MLP Komitee werden Belange und Interessen unserer Kundenberater und Geschäftsstellenleiter besprochen.

Die FERI Gruppe – ein Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting. Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen („good corporate citizen“) unterstützt FERI die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung („sustainable development“), insbesondere die von den Vereinten

Nationen definierten Sustainable Development Goals (SDGs). Aus diesem Grund ist FERI auch Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI).

Seit Oktober 2019 verstärkt und erweitert die FERI Gruppe ihre Aktivitäten im Bereich nachhaltiger Investmentlösungen und errichtete dafür ein eigenes Kompetenzzentrum. Das neue „FERI SDG Office“ koordiniert bei FERI alle relevanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und treibt die Entwicklung spezieller Dienstleistungskonzepte und Investmentlösungen voran. Das FERI SDG Office hat einen fokussierten Ansatz unter besonderer Berücksichtigung der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDG).

Das FERI Cognitive Finance Institute bildet mit zahlreichen Studien und wissenschaftlichen Texten eine wichtige Säule der Forschungsarbeit und ökonomischen Erkenntnisgewinnung unter anderem zur Integration von gesellschaftlichen und umweltbezogenen Aspekten in der Kapitalanlage.

Die DOMCURA AG – ein weiteres Tochterunternehmen des MLP Konzerns – bietet als Assekurateur umfassende Deckungskonzepte für Privat- und Firmenkunden in der Sachversicherung. Besondere Expertise bietet die DOMCURA in der Konzeptionierung und Verwaltung von Wohngebäudekonzepten. Seit 2018 untermauert das Unternehmen seine Kompetenz als digitaler Assekurateur – als eines der ersten Unternehmen in Europa bietet sie ein marktfähiges Versicherungsprodukt auf Basis der revolutionären Blockchain-Technologie an: die digitale DOMCURA Reisegepäckversicherung.

Auch für den Schutz der Umwelt übernimmt DOMCURA Verantwortung: So hat es sich DOMCURA zum Ziel gemacht, den eigenen Papierverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren und so einen eigenen Beitrag zum Schutz der Wälder zu leisten.

DOMCURA-Kunden können sich daran beteiligen: Alle Informationen und Verträge können auf Wunsch auf digitalem Wege – statt per Post – übermittelt und über die „DOMCURA Transferserver App“ jederzeit auch von unterwegs abgerufen werden.

## Leistungsindikator G4-FS11

### Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Die Finanzanlagen unseres Bankgeschäfts durchlaufen keine explizite Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren. Unsere Anlagen erfolgen primär mit dem Hintergrund einer langen Halteabsicht (buy and hold).

Die Nachhaltigkeitsmandate innerhalb unserer Kundenportfolios unterliegen ethisch orientierten Ausschlusskriterien. Nachhaltigkeitsanalysen werden unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt.

Mit dem UBS MSCI World Socially Responsible UCITS ETF sowie einem weiteren nachhaltigen Vermögensverwalter, Arabesque, haben wir auch 2019 unser Portfolio an Nachhaltigkeitsfonds weiter ausgebaut. Darüber hinaus nehmen auch immer mehr konventionelle Fonds eine Analyse ihrer Zielinvestments nach ESG-Kriterien vor, ohne dass sie bei uns als „nachhaltige Fonds“ geführt werden.

## Wesentlicher Indikator GRI SRS-417-1

### Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen

MLP unterliegt per se zahlreichen regulatorischen Anforderungen – unter anderem in den Bereichen Dokumentation, Qualifikation und Transparenz.

Produkt- und Dienstleistungsinformationen werden neben unserem Qualitätsanspruch gegenüber unseren Kunden auch per Gesetz für eine Vielzahl unserer Produkte verlangt. Diese sind beispielsweise Produktinformationsblätter, anhand derer der Kunde sich übersichtlich und transparent informieren kann und verschiedene Produkte miteinander vergleichen kann.

Bei der Partner- und Produktauswahl haben wir hohe Qualitätsstandards und legen großen Wert auf objektive und transparente Kriterien. Auf Basis der Kundenbedürfnisse erfolgt eine Analyse und Qualitätsprüfung der Anbieter am Markt sowie ihrer jeweiligen Produkte. Unser Produktauswahlprozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und wir überprüfen regelmäßig die Anbieter und die Produkte bzw. Konzepte unseres Angebotsportfolios. Hier achten wir u. a. auf Nachhaltigkeit, indem wir – insbesondere bei langfristigen Spar- oder Absicherungsprodukten – vor allem die Finanzstärke und die Servicequalität der Produktpartner in den Mittelpunkt unserer Bewertung stellen.

Unsere selbstständigen Kundenberater können die Ergebnisse des Auswahlprozesses für den einzelnen Kunden u. a. mittels Factsheets transparent aufzeigen und damit qualitätsgesicherte Produkte empfehlen.

Die Qualität in der Beratung befördern wir insbesondere durch eine regelmäßige Weiterbildung unserer selbstständigen Kundenberater. Hinzu kommt die Unterstützung im Beratungsgespräch durch IT-gestützte Beratungstools. Außerdem erfolgt eine Dokumentation von Beratungsgesprächen.

## Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu Umwelt

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Natürliche Ressourcen werden durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister in einem vergleichsweise geringen Umfang beansprucht. Dennoch ist es unser Bestreben verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. So versuchen wir unsere Umweltauswirkungen – die durch uns verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen – nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu reduzieren. Hierfür ermitteln wir alljährlich mithilfe einer Software eine CO<sub>2</sub>-Bilanz, auf deren Basis Maßnahmen zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen initiiert werden.

Die Erfassung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz basiert auf den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol (GHG) Corporate Standard und erfasst folgende Bereiche, so genannte Scopes:

Scope 1 – Direkte Emissionen

Erfassung aller Treibhausgasemissionen (THG), die direkt in der Organisation anfallen.

Hier wurden 2019 26,3 % (1.408,5 t) unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz verursacht (2018: 16,5 % (850,0 t)).

Scope 2 – Indirekte Emissionen durch Energie

Erfassung aller indirekten Treibhausgasemissionen (THG), die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Organisation entstehen.

Hier wurden 2019 19,2 % (1.028,2 t) unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz verursacht (2018: 32,1 % (1650,0 t)).

Diese Emissionen – die im Wesentlichen durch Strom entstehen – werden wir durch den Wechsel zu Strom aus erneuerbaren Energien für den Konzern ab 2020 komplett vermeiden.

Scope 3 – Andere indirekte Emissionen

Erfassung aller übrigen Treibhausgasemissionen (THG), die durch Tätigkeiten der Organisation verursacht werden.

Hier wurden 2019 54,5 % (2.922,4 t) unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz – im Wesentlichen durch die Anfahrt der Mitarbeiter – verursacht (2018: 51,4 % (2.640,4 t)). Diese Emissionen werden wir durch verschiedene Maßnahmen unseres Mobilitätsmanagements sowie durch die Anpassung unserer Reiserichtlinie reduzieren.

Insgesamt beliefen sich unsere Emissionen auf 5.359,1 t (2018: 5.140,3 t).

Die größten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entstehen durch den Stromverbrauch sowie durch Emissionen durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Um in diesen wesentlichen Aspekten sowohl dem Umweltschutz, wie auch der Ressourceneffizienz gerecht zu werden, ist ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement bei MLP im Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Es ist aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse ein eigenes strategisches Nachhaltigkeitshandlungsfeld und somit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die entsprechenden interne Prozesse unter Beteiligung der Unternehmensführung eingebunden.

Im Hinblick auf Einsparmöglichkeiten von Emissionen durch Reisetätigkeiten sowie durch die Anfahrt der Mitarbeiter zu ihren Arbeitsplätzen wurden Konzepte entwickelt, die mit unserem 2018 geschlossenen Mobilitätspakt Walldorf/Wiesloch einhergehen.

Der Mobilitätspakt Walldorf/Wiesloch ist ein Konzept um die Mobilität von Arbeitnehmern in der Region Rhein-Neckar zu verbessern. Diesen haben MLP sowie weitere große Unternehmen, Verkehrsverbände und Kommunen mit dem Land Baden-Württemberg im Oktober 2018 vereinbart. Das unterzeichnete „Zukunftsorientierte Mobilitätskonzept für den Wirtschaftsraum Walldorf/Wiesloch“ enthält Ziele und Eckpunkte für die regionale Verkehrsentwicklung. Vereinbart wurden insbesondere Maßnahmen für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) sowie den Auto- und den Radverkehr. Das Bündnis richtet zudem ein Augenmerk auf betriebliches Mobilitätsmanagement.

Als Basis der entwickelten Konzepte im Bereich Mobilität diente die 2019 durchgeführte Mobilitätsumfrage für die MLP Zentrale in Wiesloch, auf deren Erkenntnisse u.a. folgende Maßnahmen zur Umsetzung kamen:

Förderung E-Mobilität: Die MLP Zentrale bietet kostenlose Ladesäulen für E-Autos sowie E-Bikes an.

**Fahrradfreundlichkeit:** MLP hat Ende 2019 das Audit zum EU-weiten Programm "Fahrradfreundlicher Arbeitgeber" erfolgreich absolviert und hat infolgedessen das Zertifikat, welches in Deutschland durch den Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) vergeben wird, erhalten. Auf dem Campus der Konzernzentrale wurde eine Fahrradreparaturstation installiert, ein Fahrrad-Aktionstag in Kooperation mit dem ADFC durchgeführt, an der Kampagne „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilgenommen und eine Teilfinanzierung des Job Tickets für den Verkehrsverbund Rhein-Neckar eingeführt.

**Mobiles Arbeiten:** Das Ziel, durch die Fahrtwege unserer Mitarbeiter verursachte Emissionen zu reduzieren, unterstützt auch die im Jahr 2019 abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“. Auch zuvor war es bereits möglich, dass Mitarbeiter aus einem „Home-Office“ heraus gearbeitet haben. Durch die Regelungen der Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ wurden jedoch nicht nur Leitplanken für das mobile Arbeiten einer größeren Anzahl von Mitarbeitern festgelegt, sondern es wurde auch eine klare Unterstützung zum Mobilien Arbeiten in der Belegschaft, insbesondere bei den Führungskräften, erreicht.

Als Folge nahmen im Jahr 2019 deutlich mehr Mitarbeiter die Möglichkeit wahr, aus einem „Home-Office“ zu arbeiten. Dies gilt sowohl für die Anzahl der Mitarbeiter die überhaupt aus einem „Home-Office“ heraus arbeiten, als auch für die aus einem „Home-Office“ heraus erbrachten Arbeitsstunden. Seit Jahresbeginn 2020 steht MLP Beratern und MLP Mitarbeitern ein neues Tool zur Verfügung, um Online Meetings über einen reinen Audio- bzw. Videoaustausch hinaus durchführen zu können. „Flexperto“ bietet MLP Beratern bspw. die Möglichkeit auch Bildschirmhalte, oder Notizen per Whiteboard zu teilen. So können Termine ortsunabhängig, flexibel und ohne Fahrtwege durchgeführt werden.

Unsere wesentlichen genutzten Ressourcen sind im Einzelnen nachfolgend im Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“ aufgeführt.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Mit dem Ziel der eigenen Klimaneutralität bis zum Jahr 2022 übernimmt der MLP Konzern seine Verantwortung und leistet seinen Beitrag zum Klimaschutz. Damit geht das Ziel einher, den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit nachhaltig zu reduzieren.

Dazu zählt neben geplanten Emissionseinsparungen (siehe auch Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“) auch der optimierte Einsatz erneuerbarer Energien:

Unsere Konzernzentrale verfügt seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage werden Strom und Wärme produziert, wodurch Schadstoffemissionen reduziert werden können. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums. Darüber hinaus wurde die Stromversorgung der MLP Gruppe zu Beginn des Jahres 2020 vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt.

Bereits 2016 wurde im MLP Konzern – einschließlich aller Konzerntochtergesellschaften – ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Das Ergebnis des Audits bestätigte die geringe Energieintensität des Geschäftsbetriebs und empfohlene Maßnahmen wie beispielsweise den Austausch bestimmter Leuchtmittel oder der Installation weiterer Bewegungsmelder wurden umgesetzt.

Wir haben die vergleichsweise geringe Ressourcennutzung sowie die Umweltwirkung unserer Geschäftstätigkeit durch unser Nachhaltigkeitsmanagement im Blick und versuchen diese systematisch zu optimieren. Entsprechend sehen wir den Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, im Vergleich zu beispielsweise produzierenden Unternehmen, als gering an und sehen somit auch keine wesentlichen Risiken für die Umwelt. Um unsere Ressourcennutzung in der Konzernzentrale zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung, insbesondere unserer Energieeffizienz, auseinander. Schwerwiegende ökologische Risiken sehen wir durch unsere Geschäftstätigkeit nicht gegeben.

Unter Nachhaltigkeitsrisiken verstehen wir grundsätzlich Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation von MLP haben können; dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Die durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) geforderte angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt je nach Sachverhalt im Rahmen der jeweiligen Risikoart (im MLP Risikobericht nachzulesen). So werden beispielsweise mögliche geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken im Kontext der Unternehmensführung im MLP Verhaltens- und Ethikkodex adressiert. Er gibt einen internen verbindlichen Orientierungsrahmen für integriertes Verhalten vor, insbesondere durch die aktive Bekämpfung von Finanzkriminalität durch.

## Leistungsindikator GRI SRS-301-1

### Eingesetzte Materialien

Die von uns ausgewiesenen Werte wurden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Eingesetzte Materialien sind für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen im Wesentlichen Papier, was im Berichtszeitraum 2019 mit 7,8 Mio. Blättern und somit 39,2 t (2018: 45,93 t) jedoch nur 0,7 % unserer Gesamt- CO<sub>2</sub>-Belastung entspricht.

Die von uns eingesetzten Papierarten entsprechen mindestens dem ECF-Standard (EU Ecolabel certified product, chlorarm gebleicht).

Einzelne Maßnahmen in Form von Projekten zu papierlosen Prozessen u.a. durch die Digitalisierung sind initiiert sowie umgesetzt. Ein großer Teil unserer Kundenkommunikation erfolgt beispielsweise über unseren Finance Pilot, das Kundenportal der MLP Banking AG, in der viele papierlastige Prozesse inzwischen über die elektronische Kundenakte erfolgen. Auch einen großen Teil der Prozesse mit Versicherern wird über elektronische Schnittstellen abgewickelt. Aber auch die

Kundenberatung selbst kann seit Januar 2020 zusätzlich online erfolgen, von der Online-Terminvereinbarung über Video Chat bis hin zu Whiteboard-Funktionen.

Ebenso wurden in unserer MLP Corporate University zahlreiche Schulungen als digitales Format ersetzt, und viele Schulungen werden regional angeboten.

## Leistungsindikator GRI SRS-302-1

### Energieverbrauch

Als Finanzdienstleistungsunternehmen ist die Inanspruchnahme von Energie auf den Bedarf unserer Geschäftsräumlichkeiten und -tätigkeiten beschränkt. Dennoch ist es unser Anspruch, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen und die größten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entstehen durch Stromverbrauch sowie durch Emissionen von Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

Durch unsere Zielsetzung in diesem Aspekt, den MLP Konzern bis zum Jahr 2022 klimaneutral zu stellen, wurde hierfür im ersten Schritt die Stromversorgung der MLP Gruppe zu Beginn des Jahres 2020 vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt. Darüber hinaus verfügt die Konzernzentrale seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb einer eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage werden Strom und Wärme produziert, wodurch Schadstoffemissionen reduziert werden können. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums.

Die von uns ausgewiesenen Werte wurden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

### Energieverbrauch durch Strom

Der Energieverbrauch durch Strom betrug im Berichtszeitraum 2019 2.111.898,00 kWh (2018: 2.944.836 kWh) was einem CO<sub>2</sub>-Äquivalent von 1.028,2 t entspricht. Die Photovoltaikanlage unserer Konzernzentrale in Wiesloch produzierte im Jahr 2019 196.855,70 kWh (2018: 218.494,00 kWh) für den Eigengebrauch.

## Leistungsindikator GRI SRS-302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Wir konnten unseren Energiebezug im Vergleich zum Vorjahr um fast 30 % und damit um mehr als 800.000 kWh verringern, was im Wesentlichen auf Effizienzen unserer in 2018 in Betrieb genommenen Blockheizkraftwerk (BHKW) zurückzuführen ist.

	2018	2019
Stromverbrauch*	2.944.836	2.111.898

(Angaben in kWh,  
\* zzgl. Energiegewinnung durch BHKW)

Durch unsere Zielsetzung den MLP Konzern bis zum Jahr 2022 klimaneutral zu stellen, wurde hierfür die Stromversorgung der MLP Gruppe zu Beginn des Jahres 2020 vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt. Darüber hinaus verfügt die Konzernzentrale seit 2015 über eine Photovoltaikanlage, die seit 2018 in der Energiegewinnung durch den Betrieb der oben genannten eigenen Heizkraftanlage mit Kraft-Wärme-Kopplung ergänzt wird. Durch die Kraft-Wärme-Kopplung der Heizanlage werden Strom und Wärme produziert, wodurch Schadstoffemissionen reduziert werden können. Mit zusätzlicher Kälteerzeugung durch Installation einer Absorptionskälteanlage kann die Abwärme der Anlage in Kälte umgewandelt werden und dient der Kühlung des MLP Rechenzentrums.

### Selbst erzeugter Strom aus Photovoltaikanlage

	2016	2017	2018	2019
	206.822	201.339	218.494	196.856

(Angaben in kWh)

## Leistungsindikator GRI SRS-303-3 Wasserentnahme

Die Inanspruchnahme von Wasser ist für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen auf den Bedarf unserer Geschäftsräume beschränkt und für und durch unsere Unternehmenstätigkeit nicht wesentlich. Dennoch achten wir auf einen angemessenen und effizienten Einsatz des benötigten Wassers. Hier wurde beispielsweise die automatische Bewässerung der Außenanlagen unserer Konzernzentrale so eingestellt, dass nur noch niederschlagsabhängig nach Bedarf bewässert wird. Auch die Wasserarmaturen in den Sanitärräumen der Konzernzentrale wurden durch selbstabschaltende, wassersparende Armaturen ausgetauscht.

Die von uns ausgewiesenen Werte wurden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Die Gesamtwasserentnahme betrug im Berichtszeitraum 2019 13.279 m<sup>3</sup> (2018: 16.267 m<sup>3</sup>) Trinkwasser und 10.063 m<sup>3</sup> (2018: 8.846 m<sup>3</sup>) Abwasser. Dies entspricht einem CO<sub>2</sub>-Äquivalent von insgesamt 11,3 t (2018: 11,9 t).

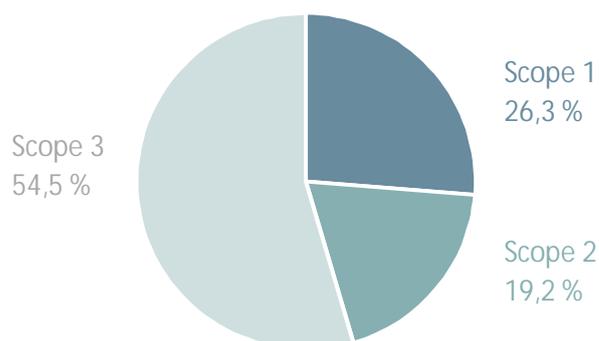
## Leistungsindikator GRI SRS-306-2

### Abfall

Das Aufkommen und Recycling von Abfall ist für uns als Finanzdienstleistungsunternehmen für und durch unsere Unternehmenstätigkeit als nicht wesentlich anzusehen.

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.



Die Treibhausgas-Emissionen durch unsere Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen sind vergleichsweise gering. Dennoch ist es unser Bestreben verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. So versuchen wir unsere Umweltauswirkungen – die durch uns verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen – nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu reduzieren. Hierfür ermitteln wir alljährlich mithilfe einer Software eine CO<sub>2</sub>-Bilanz, auf deren Basis Maßnahmen zur Einsparung von CO<sub>2</sub>-Emissionen initiiert werden.

Die Berechnung der Daten bezieht sich bislang im Wesentlichen auf die Konzernzentrale. Zur Erreichung unseres Ziels der Klimaneutralität in 2022 wird nun schrittweise die Erhebung der Daten auf die Einzelstandorte bzw. die Einzelgesellschaften der MLP Gruppe erweitert.

Die wesentlichen Emissionen durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen durch Stromverbrauch sowie durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Mit dem Ziel der eigenen Klimaneutralität bis zum Jahr 2022 übernimmt der MLP Konzern seine Verantwortung und leistet seinen Beitrag zum Klimaschutz. Damit geht das Ziel einher, den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit nachhaltig zu reduzieren. Hier wurden in 2019 rund 19 % unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz noch durch Strom verursacht, was wir durch die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren

Energien für den Konzern ab 2020 bereits klimaneutral stellen konnten. Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen, verursacht durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz, sind u.a. unter Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“ nachzulesen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Die Nutzung erneuerbarer Energien sind in diesem Bericht unter dem Leistungsindikator „GRI SRS-302-1 Energieverbrauch“ nachzuvollziehen.

### Leistungsindikator GRI SRS-305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Scope 1 umfasst alle Treibhausgasemissionen (THG), die direkt in der Organisation anfallen, zum Beispiel THG-Emissionen, verursacht durch beispielsweise den unternehmenseigenen Fuhrpark oder durch Klimaanlageanlagen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO<sub>2</sub> auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden. Diese werden in das Treibhauspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet und bilden somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e).

	2018		2019	
Wärme	181,9	3,5%	749,5	14,0%
Fuhrpark	575,8	11,2%	590,7	11,0%
Kältemittel	92,3	1,8%	68,3	1,3%

(Angaben in t)

Direkte Emissionen in Scope 1 entsprachen im Berichtszeitraum einem CO<sub>2</sub>-Äquivalent von insgesamt 1.408,56 t (2018: 850,0 t). Das entspricht 26,3 % unserer Gesamt- CO<sub>2</sub>-Belastung.

Der Anstieg der Emissionen durch Wärme ist der Umstellung des Heizkraftstoffs geschuldet. In 2018 bezogen wir fremderzeugte Wärme durch Nutzung von Holzpellets; durch die Inbetriebnahme des

eigenen Blockheizkraftwerks (BHKW) Ende 2018 erfolgt die Gewinnung der Wärme durch Erdgas. Diesem Anstieg steht jedoch die Energiegewinnung des BHKW gegenüber.

### Leistungsindikator GRI SRS-305-2 Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Scope 2 umfasst alle indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Organisation durch ein Energieversorgungsunternehmen entstehen. Dazu gehören Strom, Fernwärme und Fernkälte.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

	2018		2019	
Strom	1.433,7	27,9%	1.028,2	19,2%
Fernkälte	-	-	-	-
Fremderzeugte Wärme	216,3	4,2%	-	-

(Angaben in t)

Indirekte Emissionen in Scope 2 entsprachen im Berichtszeitraum 2019 einem CO<sub>2</sub>-Äquivalent von insgesamt 1.028,2 t (2018: 1.650,0 t) und damit 19,2 % unserer Gesamt- CO<sub>2</sub>-Belastung.

### Leistungsindikator GRI SRS-305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Scope 3 umfasst alle übrigen Treibhausgasemissionen (THG), die durch Tätigkeiten der Organisation verursacht werden. Dazu zählen THG-Emissionen durch die Inanspruchnahme von Produkten und Dienstleistungen wie zum Beispiel Büropapier oder Geschäftsreisen. Zuletzt werden hier auch indirekte THG-Emissionen aus der Verbrennung von Brennstoffen aus Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt, die durch die Vorkette der Brennstoffe (zum Beispiel durch Transporte, Raffinierung, Lagerung und Auslieferung) entstehen.

Die von uns ausgewiesenen Werte werden mittels einer Software erstellt, in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Aufgrund der Umstellung der Software zur Ermittlung unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz kann es zu Abweichungen der Werte im Vergleich zu den Angaben der bisherigen Nachhaltigkeitsberichte kommen. Hintergrund hierfür sind unterschiedliche Daten- und Berechnungsgrundlagen der einzelnen Software-Anbieter.

Dies ist in diesem Aspekt der Fall: Im Nachhaltigkeitsbericht 2018 haben wir mit unserer vorhergehenden Software im Aspekt „Anfahrt der Mitarbeiter“ ein CO<sub>2</sub>-Äquivalent von 990,4 t

ermittelt, hinzu kommt für 2019 aber im Wesentlichen die genauere Datengrundlage, die uns durch die in der Konzernzentrale durchgeführten Mobilitätsumfrage vorliegt.

	2018		2019	
Anfahrt Mitarbeiter	1.487,2	28,9%	2.177,9	40,6%
Miet- und Privatfahrzeuge	54,0	1,0%	218,3	4,1%
Vorkette Strom	240,9	4,7%	174,6	3,3%
Vorkette Wärme/Kälte	144,0	2,8%	167,1	3,1%
Flüge	588,9	11,5%	126,6	2,4%
Büropapier	39,2	0,8%	39,2	0,7%
Wasser	17,2	0,3%	11,3	0,2%
Bahnfahrten	69,0	1,3%	4,2	0,1%
Entsorgung	-	-	3,2	0,1%

(Angaben in t)

Sonstige Indirekte Emissionen in Scope 3 entsprachen im Berichtszeitraum 2019 einem CO<sub>2</sub>-Äquivalent von insgesamt 2.922,4 (2018: 2.640,4 t) und damit 54,5 % unserer Gesamt- CO<sub>2</sub>-Belastung.

## Leistungsindikator GRI SRS-305-5 Senkung der THG-Emissionen

Der Einfluss unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleistungsunternehmen auf den Ressourcenverbrauch ist gering und an sich als nicht wesentlich in Bezug auf die Unternehmenstätigkeit anzusehen. Dennoch ist es unser Anspruch, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Die größten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entstehen durch Energieverbrauch von Strom sowie durch Emissionen durch Reisetätigkeiten und Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz.

### Gesamtemissionen MLP\*

	2018		2019	
Scope 1	850,0	16,5%	1.408,50	26,3%
Scope 2	1.650,0	32,1%	1.028,20	19,2%
Scope 3	2.640,4	51,4%	2.922,40	54,5%
Gesamt	5.140,3		5.359,10	

(Angaben in t,

\* im Wesentlichen Konzernzentrale)

Ein effizientes Umwelt- und Ressourcenmanagement ist bei MLP in unserem Nachhaltigkeitsmanagement verankert. Es ist aufgrund unserer Wesentlichkeitsanalyse ein eigenes strategisches Nachhaltigkeitshandlungsfeld und ist somit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die entsprechenden interne Prozesse unter Beteiligung der Unternehmensführung eingebunden. Um unsere eigene Ressourcennutzung zeitgemäß sowie kosten- und umweltbewusst zu halten, setzt sich unser Bereich Infrastrukturmanagement mit der stetigen Verbesserung unserer Energieeffizienz

auseinander. Im Hinblick auf Einsparmöglichkeiten von Emissionen durch Reisetätigkeiten sowie durch die Anfahrt der Mitarbeiter zu ihren Arbeitsplätzen werden derzeit Konzepte geprüft, die mit dem in 2018 unterzeichneten Mobilitätspakt Wiesloch/Walldorf einhergehen.

## Kriterien 14–20 zu Gesellschaft

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

MLP ist nahezu ausschließlich in Deutschland tätig und beschäftigt somit seine Mitarbeiter im Wesentlichen innerhalb des deutschen Rechtsrahmens. Damit gelten für Mitarbeiter von MLP die deutschen bzw. europäischen Arbeitnehmerrechte wie auch die Menschenrechtsstandards der UN sowie deren internationale Arbeits- und Sozialstandards (ILO).

Die Belange und Rechte der Mitarbeiter der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG werden darüber hinaus seit 2011 von einem Betriebsrat vertreten und überwacht. In den Folgejahren wurden in nahezu allen weiteren MLP Gruppengesellschaften Betriebsräte etabliert. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht MLP in einem regelmäßigen und partnerschaftlichen Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter sind durch das Betriebsverfassungsrecht geregelt. Zudem gibt es Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG.

Eine offene und transparente Kommunikation zwischen Mitarbeitern bzw. Kundenberatern und unserem Management ist Teil unserer Unternehmenskultur und bekommt durch unser Intranet „MLP.net“ eine Plattform. Hier findet ein offener Austausch über Neuigkeiten, Anliegen und Fachthemen statt. Dieses Format wird von den Mitarbeitern aktiv genutzt. Es gibt zudem Dialog- und Chatformate, um transparent Themen beim Management und unter Kollegen zu platzieren und sich untereinander auszutauschen. Die Einbindung unserer Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt einerseits durch Beteiligung in Form von Befragungen, andererseits durch Informationen über unser Intranet sowie durch den Austausch über die E-Mail-Adresse [nachhaltigkeit@mlp.de](mailto:nachhaltigkeit@mlp.de), über die direkter Kontakt mit dem Nachhaltigkeitsmanagement aufgenommen werden kann. Ebenso haben die Mitarbeiter die Möglichkeit sich über das in einer Betriebsvereinbarung geregelte betriebliche Vorschlagswesen aktiv einzubringen. Zur Beurteilung der Führungsebene gibt es darüber hinaus eine jährlich durchgeführte Führungsbeurteilung, d. h. die Beurteilung des Führungsverhaltens durch die Mitarbeiter mindestens der nächsten Ebene.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern über eine Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen. Stress und psychische Belastungen werden dabei besonders berücksichtigt. So wurden 2019 beispielsweise Active Noise Cancelling Kopfhörer angeschafft oder Planungen für eine Silent-Zone vorangetrieben. MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur

betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

In Bezug auf die Beachtung der Arbeitnehmerrechte ist unser Ziel ein stets verantwortungsvolles Handeln und ein respektvolles Miteinanders. Dies setzen wir in einer offenen und teamorientierten Unternehmenskultur um. „MLP als attraktiver Arbeitgeber und Partner“ ist daher ein strategisches Handlungsfeld unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

MLP ist ein wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen, in dem qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberater die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellen. Daher ist es unser Ziel die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, indem wir unsere Personalarbeit kontinuierlich weiterentwickeln. Hierfür hat der Fachbereich Personal ein internes Konzept mit personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern formuliert, die aus den bestehenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Bewältigung demografische Herausforderungen, die kontinuierliche Verbesserung von personalwirtschaftlichen Prozessen, Digitalisierung, Arbeitgeberattraktivität etc. abgeleitet wurden. Einzelne Maßnahmen hierzu sind auch unter dem Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“ nachzulesen.

Nachfolgend ausgewählte Ziele und Maßnahmen im Zeithorizont bis 2022:

- gezielte Förderung von Frauen in Führung
- Unterstützung von Führung in Teilzeit
- gezielte Weiterentwicklung von Angeboten zur Gesundheitsförderung
- Überprüfung und ggf. Aktualisierung der MLP-Führungsleitlinien und Auswahlrichtlinien
- Stärkere Systematisierung des Elternzeitprozesses

Auch die Aktivitäten im Personalbereich werden in der vom Vorstand in der MLP Geschäftsstrategie vorgegebenen Ziele regelmäßig von den dafür verantwortlichen Bereichen überprüft und ggf. angepasst.

Mögliche Personal-Risiken werden im Rahmen unseres Risikomanagements ausführlich beleuchtet und sind in unserer Risikoberichterstattung in unserer Geschäftsberichterstattung dargestellt.

Risiken für unsere Arbeitnehmer durch die Tätigkeit bei MLP sowie Verletzungsrisiken von Arbeitnehmerrechten haben wir analysiert und hierbei keine relevanten Risiken identifiziert.

## Wesentlicher Indikator GRI SRS-401-1

### Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Zahl der Mitarbeiter im MLP Konzern ist im abgelaufenen Geschäftsjahr leicht gestiegen. Im Berichtsjahr 2019 waren durchschnittlich 1.783 Mitarbeiter für MLP tätig.

Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus dem Zugang durch die Akquisition der DEUTSCHLAND. Immobilien Gruppe (DI) sowie aus Neueinstellungen und Rückkehrern aus der Elternzeit. Die Fluktuation innerhalb des Konzerns ist 2019 leicht gestiegen, lag aber mit 8,2 % (ohne DI Gruppe) weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

Bei unseren selbständigen MLP Beratern lag die Fluktuation mit 8,6 % deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Neueinstellungen Konzern						
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich	GESAMT
2018 Gesamt	58	73	17	72	76	148
2019 Gesamt	60	87	22	78	91	169

Austritte Konzern						
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich	GESAMT
Gesamtzahl 2018	35	69	28	58	74	132
Gesamtzahl 2019	41	86	44	68	103	171

## Wesentlicher Indikator GRI SRS-401-3

### Elternzeit

Nach der gesetzlichen Konzeption kann ein Elternzeitananspruch in vielen verschiedenen Fallkonstellationen bestehen, beispielsweise im Hinblick auf Vorarbeitgeber, Elternzeitanprüche von Großeltern oder im Rahmen von Adoptionen liegen die relevanten Daten vor Anspruchsgeltendmachung häufig nicht vor, so dass eine Erfassung in diesem Bericht weder möglich noch sinnvoll ist.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Inanspruchnahme von Elternzeit insgesamt:

	2018			2019		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Elternzeit Konzern						
Elternzeit in Anspruch genommen	130	20	110	124	19	105
Nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt	62	18	44	67	19	48
Nach Rückkehr mind. 12 Monate beschäftigt	55	17	38	61	19	42
Rückkehrrate	96,88 %	100,00 %	95,65 %	91,78 %	100,00 %	88,89 %
Verbleibsrate	88,71 %	94,44 %	86,00 %	91,04 %	100,00 %	87,50 %

## Hinweis zur Berechnung der Rückkehr- und Verbleibsrate

Die Berechnung erfolgt nach den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) mit folgender Formel:

$$\text{Rückkehrrate} = \frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}}{\text{Gesamtzahl der Angestellten, deren Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit vereinbart war}} \times 100$$
$$\text{Verbleibsrate} = \frac{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren}}{\text{Gesamtzahl der Angestellten, die in früheren Berichtszeiträumen nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind}} \times 100$$

## Wesentlicher Indikator GRI SRS-405-2

### Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Wir bilden diesen Indikator auf der Basis unserer Vergütungssystematik und -strukturen ab.

Für die Mitarbeiter der Konzerngesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG, die nicht als leitenden Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu qualifizieren sind (ca. 2/3 der Konzernbelegschaft) gilt bei MLP seit 2015 eine Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“, welche im Geschäftsjahr 2019 überarbeitet wurde. Grundlage der Systematik sind Gehaltsbänder, deren Zuordnungskriterien stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes, ebenso wie das MLP Vergütungssystem an sich, geschlechtsneutral sind. Das bedeutet, dass eine bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei MLP ausgeschlossen ist.

Insbesondere durch die Zuordnung von Stellentypen zu den Gehaltsbändern hat MLP statistische Erkenntnisse gewonnen, die es erlauben, Angaben zur geschlechtergerechten Vergütung bei MLP zu machen. Die Effekte der Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“ im Hinblick auf eine noch größere Angleichung der Vergütung von Männern und Frauen werden sich mit zunehmender Dauer der innerbetrieblichen Anwendung schrittweise einstellen.

Auch bei MLP sind Frauen in den tendenziell höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Es ist beabsichtigt, im Geschäftsjahr 2020 die Konzepte zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen und Führung in Teilzeit weiter zu verbessern. Dies erfolgt mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Dies ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt. Ein Treiber solcher Maßnahmen ist dabei auch das erfolgreich absolvierte Audit „berufundfamilie“. In der vereinbarten Zielvereinbarung finden sich konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Führung in Teilzeit und Frauen in Führungspositionen, die im Geschäftsjahr 2020 weiter vorangetrieben werden sollen.

Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, mithilfe eines selbst initiierten und gestalteten betrieblichen Prüfverfahrens ihre

Entgeltregelungen im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots hin zu untersuchen. Die Durchführung solcher Prüfverfahren erfolgt nach dem Willen des Gesetzgebers auf freiwilliger Basis und in eigener Verantwortung des jeweiligen Arbeitgebers. Das Ziel des innerbetrieblichen Prüfverfahrens besteht darin, individuell nicht geschlechtergerecht vergütete Frauen zu identifizieren. Einer dabei festgestellten Benachteiligung einzelner identifizierter Mitarbeiterinnen soll dann mit geeigneten Maßnahmen des Arbeitgebers begegnet werden. Weitere Informationen hierzu können unserem Bericht zur Entgelttransparenz in unserem Geschäftsbericht des Jahres 2018 entnommen werden, der im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse, entsprechend der Anforderungen des § 22 Entgelttransparenzgesetz, im Geschäftsbericht für das Jahr 2020 aktualisiert werden wird.

Grundsätzlich ist die Vergütung bei MLP geschlechterneutral gestaltet. Um aber mögliche Einzelfälle zu identifizieren, wurde ein solches freiwilliges Prüfverfahren in 2018 durchgeführt. Im Ergebnis waren die Gehälter von 19 Arbeitnehmerinnen um durchschnittlich 11,05 % anzuheben.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Eine vielfältige Belegschaft, einhergehend mit einer wertschätzenden und offenen Unternehmenskultur, stärkt unsere Innovationskraft und trägt wesentlich zu unserem geschäftlichen Erfolg bei. Somit sind wir auch seit 2014 Unterzeichner der Charta der Vielfalt und haben uns damit die Selbstverpflichtung für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeldes für unsere Mitarbeiter geschaffen, in dem Chancengleichheit selbstverständlich ist.

MLP wird von seinen Mitarbeitern und Beratern für seine Unternehmenskultur und Werte geschätzt, dies zeigte eine Ende 2018 durchgeführte Befragung. In der Auswertung wurde eine gute Unternehmenskultur bei MLP bestätigt, aber auch Aspekte wie Zufriedenheit mit dem eigenen Tätigkeitsfeld, oder der Work-Life-Balance wurden positiv bewertet. Aspekte, die einen Handlungsbedarf aufzeigten, wurden in 2019 von verschiedenen Arbeitsgruppen unter die Lupe genommen und geeignete Maßnahmen wurden auf den Weg gebracht.

Ein konstantes Indiz für ein gutes Arbeitsklima bei MLP ist die geringe Fluktuation, die innerhalb des Konzerns auch in 2019 mit 8,2 % weiterhin auf einem niedrigen Niveau liegt (2018: Zentrale: 7,2 %). Bei MLP Beratern lag die Fluktuation mit 8,6 % deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Darüber hinaus wird die Mitarbeiterzufriedenheit durch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13 Jahren bestätigt.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Zeichen einer familien- und lebensbewussten Personalpolitik wurde im Jahr 2019 eine Auditierung durch das strategische Managementinstrument „berufundfamilie“ erfolgreich mit Zertifikat durchgeführt. Das Zertifikat, das als Qualitätssiegel für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik gilt, wurde von der Hertie-Stiftung initiiert. Das Audit erfasst

den Status quo der bereits angebotenen familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen, entwickelt systematisch das betriebsindividuelle Potenzial und sorgt mit verbindlichen Zielvereinbarungen dafür, dass das Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur weiter gestärkt wird. In der damit verbundenen Zielvereinbarung für die kommenden drei Jahre befinden sich verschiedene Ziele bzw. Maßnahmen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und Führung in Teilzeit.

Grundsätzlich bietet MLP seinen Mitarbeitern flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, um ihnen eine gesunde Arbeitsweise, angepasst an den individuellen Lebensalltag, zu ermöglichen. Ergänzt wird dieses Angebot mit der Möglichkeit, in der Unternehmenszentrale in Wiesloch ein Eltern-Kind-Büro zu nutzen, um kurzfristige Betreuungseingänge auffangen zu können. Auch mit der Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses unterstützt MLP Familien. Darüber hinaus bietet MLP seit Januar 2014 einen bundesweiten Familienservice an. Interessierte erhalten hier beispielsweise Unterstützung bei der Suche nach der passenden Kinderbetreuung, aber auch Beratung, wenn es um die Pflege von Angehörigen oder um persönliche Krisensituationen geht.

Um die Mitarbeiter darüber hinaus bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, übernimmt MLP die Kosten für diverse Angebote des „Generation Guide“. Dieser bietet fachkundige Beratung in den Feldern Kinderbetreuung, Erziehungscoaching sowie Homecare – Eldercare. Auch gibt es bezahlte Freistellungstage bei Krankheit des Kindes oder Pflege der Eltern. Mit diesen Maßnahmen werden Arbeitnehmer darin unterstützt, den Herausforderungen von Beruf und Familie besser zu begegnen.

#### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern in einer Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen. Stress und psychische Belastungen sind dabei besonders zu berücksichtigen. MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements bietet MLP in der Konzernzentrale eine Reihe von Maßnahmen wie Gripeschutzimpfungen auf dem Campus, ergonomische Arbeitsplatzberatung, Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Informationen zum Thema Burnout sowie eine Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Uniklinik Heidelberg. Im Jahr 2019 wurde das Gesundheitsmanagement weiter verbessert mit Maßnahmen wie Active Noise Cancelling Kopfhörern und weiteren Sport- und Bewegungsangeboten. Zudem wurden Planungen für eine Silent-Zone vorangetrieben.

#### Angemessene Bezahlung und Geschlechtergleichstellung

Für die Mitarbeiter der Konzerngesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG, die nicht als leitenden Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu qualifizieren sind (ca. 2/3 der Konzernbelegschaft) gilt bei MLP seit 2015 die Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“, welche im Geschäftsjahr 2019 überarbeitet wurde. Grundlage der Systematik sind Gehaltsbänder, deren Zuordnungskriterien stellentypenbezogen und damit im Sinne des Entgelttransparenz-gesetzes, ebenso wie das MLP Vergütungssystem an sich, geschlechtsneutral sind. Das bedeutet, dass eine bereits im Vergütungssystem angelegte Geschlechterdiskriminierung bei MLP ausgeschlossen ist.

Insbesondere durch die Zuordnung von Stellentypen zu den Gehaltsbändern hat MLP statistische Erkenntnisse gewonnen, die es erlauben, Angaben zur geschlechtergerechten Vergütung bei MLP zu machen. Die Effekte der Betriebsvereinbarung „Vergütungssystematik“ im Hinblick auf eine noch größere Angleichung der Vergütung von Männern und Frauen werden sich mit zunehmender Dauer der innerbetrieblichen Anwendung schrittweise einstellen.

In 2018 wurde die Betriebsvereinbarung zur Einführung einer MLP Shopping Card verabschiedet. Diese im Handel vielfach akzeptierte Bezahlkarte wird seit dem 1. Januar 2019 monatlich mit einem steuer- und sozialversicherungsfreien Guthaben aufgeladen. Des Weiteren fand im Jahr 2019 eine umfangreiche Gehaltsrunde statt, die auch eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden bei vollem Lohnausgleich und weitere Leistungen wie dem Zuschuss für ein Job-Ticket II des Verkehrsverbund Rhein-Neckar mit sich brachte. Letzteres zahlt zugleich auf das Ziel der Reduktion von durch Fahrtwege der Mitarbeiter verursachte Emissionen ein (vgl. die Ausführungen zu Kriterium 11 „Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen“).

Auch bei MLP sind Frauen in den tendenziell höher dotierten Führungspositionen zahlenmäßig noch unterrepräsentiert. Es ist beabsichtigt, im Geschäftsjahr 2020 die Konzepte zur Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen und Führung in Teilzeit weiter zu verbessern. Dies erfolgt mit dem Ziel, mehr Frauen zur Bewerbung auf eine Führungsposition zu bewegen. Dies ist notwendige Voraussetzung dafür, dass sich der Frauenanteil in den Führungspositionen nachhaltig erhöhen lässt. Ein Treiber solcher Maßnahmen ist dabei auch das erfolgreich absolvierte Audit „berufundfamilie“. In der vereinbarten Zielvereinbarung finden sich konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Führung in Teilzeit und Frauen in Führungspositionen, die im Geschäftsjahr 2020 weiter vorangetrieben werden sollen.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

MLP ist ein wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen, in dem qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberater die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellen. Deshalb liegt ein wichtiger Fokus auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter einerseits sowie auf der Gewinnung neuer Berater und deren Qualifizierung andererseits.

Um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu gestalten, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Personalarbeit sowie unseres Gesundheitsmanagements von besonderer Bedeutung und klares Ziel unseres Personalmanagements. Hierfür hat der Fachbereich Personal ein internes Konzept mit personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern formuliert, die aus den bestehenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Bewältigung demografische Herausforderungen, die kontinuierliche Verbesserung von personalwirtschaftlichen Prozessen, Digitalisierung, Arbeitgeberattraktivität etc. abgeleitet wurden. Ein ausgewähltes Ziel ist hierin die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen im Zeithorizont bis zum Jahr 2022.

Einzelne Maßnahmen hierzu sind auch unter dem Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“ nachzulesen.

Als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen hat die Aus- und Weiterbildung für unsere angestellten Mitarbeiter einen hohen Stellenwert. Hierfür stehen unseren Mitarbeitern der Konzernzentrale sowie den Mitarbeitern des Innendienstes in den Geschäftsstellen umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Um talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige fachliche oder disziplinarische Führungsaufgaben vorzubereiten, findet seit 2013 regelmäßig das Top Talente Programm statt. Der aktuelle Jahrgang des Top Talente Programms startete im April 2019 mit 8 Teilnehmern und läuft noch bis zum Frühjahr 2020. Um bestehende Führungskräfte in für ihre Aufgaben relevanten Fähigkeiten zu schulen und in ihrer Rolle als Personalverantwortliche zu begleiten, haben wir seit 2015 ein modulares „Führungskräfteprogramm“, das jedes Jahr von neuen Führungskräften durchlaufen und für alle anderen Mitarbeiter in Leitungsfunktionen als Weiterbildung angeboten wird.

Das MLP Gesundheitsmanagement bietet den Mitarbeitern ein umfangreiches Angebot an Gesundheits- und Sozialleistungen. Hier stehen insbesondere Aspekte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund. Unser Gesundheits- und Sozialleistungsangebot wird im Kriterium 15 „Chancengerechtigkeit“ weiter ausgeführt.

Um die Produktivität unserer Berater zu erhöhen, haben wir in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen eingeleitet und implementiert. Dazu gehören eine Weiterentwicklung unserer Beratungsapplikationen, eine noch stärkere Unterstützung unserer Berater – beispielsweise bei der Produktauswahl – und ein noch effektiverer Service aus dem Backoffice in Wiesloch. Auch die Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots für unsere selbstständigen Kundenberater an unserer Corporate University, die sich mit passgenauen, modularen Bausteinen nun noch besser in den individuellen Weiterbildungsbedarf der Berater einfügt, sowie die Neuausrichtung im Hochschulsegment mit einer klaren Fokussierung auf die Gewinnung junger Berater leisten hierzu einen Beitrag.

Aus einem möglichen Fehler in der Kundenberatung, der Anlage- und Abschlussvermittlung oder der Finanzportfolioverwaltung und damit verbundenen Schadensersatzansprüchen besteht ein Beratungs- und Haftungsrisiko. Wir minimieren potenzielle Beratungsrisiken durch die Sicherstellung einer fortlaufend hohen Beratungsqualität, die wir unter anderem durch IT-gestützte Beratungstools sicherstellen. Beratungsgespräche mit unseren Kunden und die daraus resultierenden Ergebnisse werden umfassend dokumentiert. Ein hoher Standard in der Qualifikation der Berater wird über unsere hauseigene Corporate University, in der jeder Berater zunächst eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Financial Consultant und anschließend zum Senior Financial Consultant absolviert, sichergestellt.

#### Risiken aus menschlichen Fehlern und Mitarbeiterverfügbarkeit

Die MLP Finanzholding-Gruppe legt besonderen Wert auf qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte. Gleichwohl lassen sich menschliche Fehler nicht vollständig ausschließen. Dabei setzen wir auf eine offene, positive Fehlerkultur mit dem Ziel Fehler frühzeitig zu erkennen, unsere Prozesse stetig zu verbessern und unsere Innovationskraft zu stärken. Die personelle Ausstattung und die erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter werden durch die verantwortlichen Fachbereiche sichergestellt. Mit einer entsprechenden Personalallokation verringern wir das Risiko von personellen Engpässen.

#### Wesentlicher Indikator GRI SRS-404-2

### Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Neben individuell auf den Arbeitnehmer abgestimmten fachlichen Schulungen hat MLP im Jahr 2019 für alle Mitarbeiter 42 überfachliche Schulungen in den Themenbereichen „Arbeitsmethoden und -techniken“, „Kommunikation und Persönlichkeit“, „Selbstmanagement“ sowie spezielle Trainings wie z. B. „Entscheiden in komplexen Situationen“ und „Laterales Führen“ durchgeführt. Darüber hinaus wurden gezielt für Führungskräfte vier und für Teams drei überfachliche Seminare durchgeführt.

2019 startete außerdem ein weiterer Jahrgang des seit 2013 etablierten Nachwuchskräfteprogramms „Top Talente“. Ziel des Programms ist die systematische Identifikation talentierter Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen, diese gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben in der MLP Gruppe aufzubauen.

#### Wesentlicher Indikator GRI SRS-404-3

### Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Bzgl. der Arbeitnehmer der MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking AG wird eine solche Beurteilung unabhängig vom Geschlecht für alle Arbeitnehmer durchgeführt.

Das alljährlich durchgeführte Mitarbeitergespräch zwischen Mitarbeiter und direktem Vorgesetzten dient der individuellen Beurteilung innerhalb der Konzerngesellschaften MLP SE, MLP Finanzberatung SE und MLP Banking. Hierüber können Zielvereinbarungen formuliert werden, die zur Erreichung von individuellen sowie von Bereichs- bzw. Unternehmenszielen führen.

#### Leistungsindikator GRI SRS-403-9

### Arbeitsbedingte Verletzungen

Da die wesentlichen Tätigkeiten bei MLP Bürotätigkeiten sind, beschränkt sich das Unfallaufkommen im Wesentlichen auf Wegeunfälle. Diese halten sich in ihrem Aufkommen dauerhaft gering. Todesfälle lagen auch im Geschäftsjahr 2019 nicht vor.

Eine konzernweite Krankenquote wird weiterhin nicht erhoben. Für die Konzernzentrale werden jedoch zur internen Betrachtung seit einigen Jahren krankheitsbedingte Fehlzeiten der Fachbereiche ermittelt.

Eine weiter detaillierte Berichterstattung kann hinsichtlich unserer Geschäftstätigkeit als nicht wesentlich angesehen werden.

## Leistungsindikator GRI SRS-403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Siehe Indikator GRI SRS-403-9.

## Leistungsindikator GRI SRS-403-4 Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind im MLP Konzern in einer Richtlinie verankert mit dem Zweck, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Arbeit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Die Vermeidung von Arbeits- und Wegeunfällen und berufsbedingten Erkrankungen ist das Ziel aller Arbeitsschutzmaßnahmen.

MLP teilt die in der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ beschriebenen Grundsätze und führt ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz im Geiste der Deklaration fort.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements bietet MLP eine Reihe von Maßnahmen wie z. B. Gripeschutzimpfungen, ergonomische Arbeitsplatzberatung, Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung, Informationen zum Thema psychische Dispositionen sowie eine Krisenberatung im Notfall durch die psychotherapeutische Ambulanz der Universitätsklinik Heidelberg. Im Jahr 2019 wurde das Gesundheitsmanagement weiter verbessert mit Maßnahmen wie Active Noise Cancelling Kopfhörern und weiteren Sport- und Bewegungsangeboten, zudem wurden die Planungen für eine Silent-Zone vorangetrieben. Ziel dieser Maßnahmen ist zum einen die Prävention sowie die Sensibilisierung für diese Themen. Die Maßnahmen wurden bislang sehr gut angenommen, sodass diese fortgeführt werden.

Darüber hinaus gibt es keine weiteren förmlichen Vereinbarungen oder Beteiligungen.

## Leistungsindikator GRI SRS-404-1 Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Diese Zahlen der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter werden bisher bei MLP noch nicht erhoben. 2019 hat MLP für fachliche und überfachliche Schulungen der Mitarbeiter und Führungskräfte ein Gesamtbudget von rund 200.000 € (2018: 185.000 €) aufgewendet.

Der Umfang des Bildungsangebots für unsere selbstständigen Kundenberater spiegelt sich in zahlreichen Seminaren und Veranstaltungen wider. So fanden an unserer MLP Corporate University im Jahr 2019 über 26.000 Schulungstage (inkl. Online-Seminaren) statt.

## Leistungsindikator GRI SRS-405-1 Diversität

### Der MLP Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Konzernholding MLP SE besteht aus sechs Mitgliedern, wobei vier Mitglieder von der Hauptversammlung nach den Bestimmungen des Aktiengesetzes und zwei Mitglieder von den Arbeitnehmern nach den Bestimmungen der Beteiligungsvereinbarung für die MLP SE gewählt werden.

Die sechs Aufsichtsratsmitglieder setzen sich derzeit aus fünf Männern und einer Frau zusammen.

Zusammensetzung MLP Aufsichtsrat					
Alter	< 30	30 - 50	> 50	männlich	weiblich
Gesamtzahl	0	2	4	5	1
				6	

### Der MLP Vorstand

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversity achten und dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands legt der Vorstand Zielgrößen fest.

Der Vorstand hat im laufenden Geschäftsjahr seine Bemühungen um Vielfalt bei der Besetzung von Führungspositionen verstärkt und strebt dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen im Unternehmen an. Der Vorstand der MLP SE hat bereits in der Vergangenheit Maßnahmen mit der Zielsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Er hat bereits im November 2013 ein Gesamtkonzept verabschiedet, um unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation der Gesellschaft eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in den Führungsebenen des Unternehmens zu erreichen. Es wurden somit bisher keine Vorgaben für konkrete Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen getroffen. Gleichwohl hat der Vorstand der MLP SE nur einen Frauenanteil von 0 Prozent für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands beschlossen, da die MLP SE eine Holding ist, die nur über eine sehr eingeschränkte Personalausstattung mit einigen wenigen Führungskräften verfügt. Eine zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands existiert bei der MLP SE darüber hinaus nicht.

Der [Vorstand der MLP SE](#) setzt sich derzeit aus drei Mitgliedern zusammen.

## Mitarbeiter

Im Jahr 2019 beschäftigte der MLP Konzern 61,50 % weibliche Angestellte und 38,50 % männliche Angestellte.

Mitarbeiter nach Altersgruppen			
Alter	< 30	30 - 50	> 50
Anteil 2018 (Gesamtmitarbeiterzahl)	12,34 %	61,10 %	26,56 %
Anteil 2019 (Gesamtmitarbeiterzahl)	11,80 %	51,15 %	29,05 %

## Leistungsindikator GRI SRS-406-1 Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

## 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

2018 haben wir unsere Compliance-Leitlinien in einen MLP Verhaltens- und Ethikkodex überführt; darin sind allgemeine Verhaltensstandards und Grundsätze für die Unternehmen des MLP Konzerns definiert. MLP Compliance fördert das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und der selbstständigen Kundenberater zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären. Der Kodex unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten im Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu erbringen; dies beinhaltet auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur.

Risiken bzgl. der Nichteinhaltung der Menschenrechte sehen wir aufgrund unserer Geschäfts- sowie unserer Beratungstätigkeiten nicht. Es liegen darüber hinaus keine Anzeichen für die Nichteinhaltung vor.

Eine angemessene Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken auf Gruppenebene wird durch entsprechende Verfahren sichergestellt. Mit Hilfe und auf Grundlage des gruppenweiten Risikomanagements von MLP wird die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation von wesentlichen Risiken gewährleistet.

MLP ist im Wesentlichen in Deutschland tätig und wir beziehen unsere Dienstleistungen und Geschäftsmaterialien, abgesehen von unserer IT, von Partnern aus Deutschland, mit denen wir langjährige und vertrauensvolle Beziehungen pflegen. Insgesamt sehen wir in unserer Lieferkette das Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form der Ausbeutung als extrem niedrig an, was uns die Formulierung eines gesonderten Konzepts als nicht notwendig erachten lässt.

Menschenrechtsaspekte in unserem Investmentgeschäft werden bei unserem Tochterunternehmen FERI unter anderem durch MSCI ESG Research durchgeführt. Darüber hinaus hat sich FERI im Jahr 2014 den „Principles for Responsible Investments“ angeschlossen, einer Investoreninitiative in Partnerschaft mit der UNEP Finance Initiative und dem UN Global Compact. Gemeinsam mit ihrem internationalen Netzwerk an Unterzeichnern widmet sich die PRI-Initiative der praktischen Umsetzung der sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren. Ziel ist ein besseres Verständnis der Auswirkungen von Investitionsaktivitäten auf Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen sowie die Unterstützung der Unterzeichner bei der Integration dieser Fragestellungen in ihre Investitionsentscheidungen.

### Leistungsindikator GRI SRS-412-3

#### Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

MLP agiert innerhalb seines Privatkundengeschäfts an Standorten ausschließlich in Deutschland und agiert somit auch im Wesentlichen innerhalb des deutschen Rechtsrahmens. An allen Standorten und Einzelgesellschaften des MLP Konzerns werden die Menschenrechte eingehalten, hierzu führen wir dadurch keine gesonderten Prüfungen durch.

Die FERI Gruppe, ein MLP Tochterunternehmen, bietet als Investmenthaus für institutionelle Investoren, Familienvermögen und Stiftungen Dienstleistungen in den Geschäftsfeldern Investment Research, Investment Management und Investment Consulting.

Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen unterstützt FERI die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung, insbesondere die von den Vereinten Nationen definierten Sustainable Development Goals (SDGs). Aus diesem Grund ist FERI Mitglied und Förderer der United Nations Principles for Responsible Investment-Initiative (UN PRI).

Die freiwilligen Grundsätze der UN schaffen einen praxisnahen Rahmen für die Einbeziehung von Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG) Fragen in die allgemeinen Investitionsentscheidungen und Beteiligungspraktiken der FERI.

FERI unterstützt die folgenden Grundsätze nachhaltiger Anlagen und Geschäftspraktiken:

- Überwachung der Erfüllung der relevanten Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeits-, Umwelt- und Geschäftspraktiken der Länder, in denen die Kunden investiert sind.
- Überprüfung der Geschäftspraktiken der eingesetzten Anlageinstrumente und Geschäftspartner mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften
- Integration von „Best Practice Governance-Maßnahmen“ in Anlageentscheidungen und Unternehmensprozesse

- Einhaltung der höchsten Verhaltensstandards, um auch den Anschein fahrlässiger, unfairer oder korrupter Geschäftspraktiken zu vermeiden
- Unterstützung zur effizienten Nutzung der natürlichen Ressourcen und Suche nach den besten ökologischen Lösungen im Geschäftsbetrieb und auch in den Anlageentscheidungen.
- Schulung der Investment-Experten im Hinblick auf Nachhaltigkeitsbezogenen Inhalten und Risiken
- Förderung des Dialogs mit Kunden und Geschäftspartnern zu nachhaltigen Anlagelösungen und der Einbringung von SDG / ESG bezogene Themen in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Anlagerichtlinien der Kunden.

#### Leistungsindikator GRI SRS-412-1

##### **Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten**

MLP agiert innerhalb seines Privatkundengeschäfts an Standorten ausschließlich in Deutschland und agiert somit auch im Wesentlichen innerhalb des deutschen Rechtsrahmens. An allen Standorten und Einzelgesellschaften des MLP Konzerns werden die Menschenrechte eingehalten, hierzu führen wir dadurch keine gesonderten Prüfungen durch.

#### Leistungsindikator GRI SRS-414-1

##### **Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten**

Aufträge an Lieferanten werden im Wesentlichen in den Regionen unserer Standorte ausschließlich innerhalb Deutschlands vergeben. Auch weil es bei unseren Geschäftspartnern zu noch keinen Menschenrechtsverstößen kam, werden unsere Lieferanten auch nicht explizit daraufhin überprüft.

#### Leistungsindikator GRI SRS-414-2

##### **Soziale Auswirkungen in der Lieferkette**

Aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse sowie aufgrund unseres Geschäftsmodells ist die Wesentlichkeit dieses Aspekts für MLP an sich nicht gegeben. Darüber hinaus sind uns bei unseren Lieferanten bisher keine Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

## **18. Gemeinwesen**

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

In unserem MLP Selbstverständnis verbinden wir erfolgreiches Unternehmertum mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement. Ausdruck unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung ist es, unser Engagement für das Gemeinwesen insbesondere auf regionaler bzw. lokaler Ebene zu erbringen, was sich in unseren langjährigen Unterstützungs- und Sponsoringaktivitäten in den Bereichen Sport und Kultur zeigt. Die Vergabe von Förderungen erfolgt hierfür durch den Vorstand sowie den dafür zuständigen Fachbereich auf Grundlage des MLP Sponsoring-Leitbilds. Alle Förderungen erfolgen stets in Abstimmung mit dem Vorstand.

MLP ist mit der Konzernzentrale in Wiesloch stark der Region Rhein-Neckar und seinem unmittelbaren Umfeld verbunden. Aber auch unsere Tochterunternehmen sowie Beratungszentren und Geschäftsstellen übernehmen mit einer Vielzahl an Projekten alljährlich Verantwortung.

### **Soziales Engagement**

Im Dezember 2019 ist im Intranet MLP.net eine Serie gestartet, in der MLP Mitarbeiter und Berater ihre gesellschaftliche oder soziale Tätigkeit vorstellen. Bei „Engagiert – MLPler zeigen Einsatz“ stellen MLP Mitarbeiter ihre gesellschaftliche oder soziale Tätigkeit vor und können so sogar Mitstreiter oder Unterstützer für die verschiedenen Projekte finden.

Auch der Erlös der alljährlichen Weihnachtstombola wurde wieder an lokale Initiativen gespendet. Bei der traditionellen MLP Weihnachtstombola wurde 2019 eine Spendensumme von rund 8.800 € erzielt, die anschließend von MLP verdoppelt wurde. Insgesamt konnten 17.600 € an vier Initiativen überreicht werden.

### **Bildung**

Auch 2019 war MLP als Mitveranstalter der ZEIT-Konferenz „Hochschule & Bildung“ vertreten, zu der jedes Jahr ein Fachpublikum aus Bildungspolitik, Wissenschaft und Wirtschaft geladen wird. Unter dem Themenschwerpunkt „Wem gehört die Wissenschaft“ diskutierten Experten aus Bildungspolitik, Wissenschaft und Wirtschaft über das Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft in einer Zeit, die durch Wissen und Bildung geprägt wird wie selten zuvor.

### **Sport**

Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten sind wir langjähriger Partner der Sport- und Metropolregion Rhein-Neckar, z. B. Basketball der MLP Academics Heidelberg, oder im Golfsport mit Turnieren wie dem „MLP Members & Friends Golfcup“.

### **Kultur**

Seit 2006 ist MLP Partner des internationalen, klassischen Musikfestivals „Heidelberger Frühling“.

Eine angemessene Steuerung und Überwachung der wesentlichen Risiken auf Gruppenebene wird durch entsprechende Verfahren sichergestellt. Mit Hilfe und auf Grundlage des gruppenweiten Risikomanagements von MLP wird die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation von wesentlichen Risiken gewährleistet. Risiken auf das Gemeinwesen im Rahmen unserer derzeitigen Geschäftstätigkeit und unseres Engagements in den zuvor genannten Bereichen sehen wir nicht.

## **Leistungsindikator GRI SRS-201-1**

### **Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert**

#### **Direkt erwirtschafteter Wert**

Die Gesamterlöse betragen im Berichtszeitraum 708,8 Mio. € (2018: 666,0 Mio. €). Das operative Ergebnis der betrieblichen Geschäftstätigkeit (vor einmaligen Sonderaufwendungen, Zinsen und Steuern, operatives EBIT) des MLP Konzerns lag für das Geschäftsjahr 2019 bei 47,1 Mio. € (2018: 46,4 Mio. €). Das Konzernergebnis belief sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 36,8 Mio. € (2018: 34,5 Mio. €).

#### **Verteilter wirtschaftlicher Wert**

Vorbehaltlich des Beschlusses durch die Hauptversammlung wird die MLP SE für das abgelaufene

Geschäftsjahr rund 62 % (2018: 63 %) des operativen Konzernergebnisses an seine Aktionäre ausschütten. In diesem Fall beträgt die Dividendensumme rund 23,0 Mio. € (\*vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung am 25. Juni 2020) (2018: 21,9 Mio. €).

Unsere Verwaltungskosten (definiert als Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen sowie planmäßige Abschreibungen und Wertminderungen) lagen im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 297,1 Mio. € (2018: 289,5 Mio. €).

Als Personalaufwand fielen hierbei 135,7 Mio. € (2018: 128,0 Mio. €) an.

2019 fiel ein Steueraufwand in Höhe von 8,0 Mio. € an, nach 11,3 Mio. € im Vorjahr.

Unsere Aufwendungen für insbesondere kulturelles und sportliches Sponsoring im Konzern belief sich weiterhin auf rund 0,9 Mio. €.

Direkte Wertschöpfung (Mio. €)		
	2018	2019
Gesamterlöse	660,0	708,8
davon an Aktionäre	21,9	23,0
Verwaltungskosten	289,5	297,1
davon Personalaufwand	128,5	135,7
Steuern	11,3	8,0
Sponsoring	0,9	0,9

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren großen Einfluss auf die Regulierung der Märkte für die Finanzberatung und somit auf den Markt von MLP genommen, u. a. durch die Finanzmarktrichtlinie (Markets in Financial Instruments Directive II, MiFID II), die Vermittlerrichtlinie (Insurance Distribution Directive, IDD) sowie Anlegerschutzgesetz, Finanzanlagenvermittlergesetz und Lebensversicherungsreformgesetz. Damit zielt der Gesetzgeber auf den Schutz von Verbraucherinteressen ab.

Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen grundsätzlich über Verbände und Interessenvereinigungen sowie im Rahmen öffentlicher Konsultationsverfahren bzw. von

Marktabfragen der nationalen und europäischen Aufsichtsbehörden. In 2019 sind durch MLP keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgt.

MLP ist in keinen Lobbylisten aufgeführt und Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beschränken sich auf strukturelle Einrichtungen wie zum Beispiel den Bankenverband durch die MLP Banking AG. Allerdings ist MLP zu relevanten Gesetzgebungsverfahren im Zuge der Kommunikationsarbeit mit politischen Akteuren im Gespräch. Konkret war MLP 2019 zu der von der Regierungskoalition geplanten Deckelung von Abschlussprovisionen mit Vertretern verschiedener Parteien sowie dem zuständigen Ministerium sowie der BaFin im Gespräch und hat eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgegeben. Ziel war es, möglichen Auswirkungen auf Verbraucher, die Branche insgesamt sowie unser Geschäft aufzuzeigen. Es liegen keine weiteren konkreten Konzepte, insbesondere zu politischer Einflussnahme, vor.

MLP ist als mittelständische Privatbank Mitglied beim Bundesverband deutscher Banken e. V. – der Bankenverband vertritt die Interessen des privaten Kreditgewerbes und vermittelt zwischen den Interessen der privaten Banken, Politik, Verwaltung, Verbrauchern und der Wirtschaft. Daneben ist MLP in diversen regionalen Vereinen oder Organisationen Mitglied. Diese sind insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung, aber auch in den Bereichen Bildung, Sport oder Kultur tätig. MLP hat u. a. folgende Vereine und Organisationen durch Mitgliedsbeiträge finanziell unterstützt:

- Bundesverband deutscher Banken e.V.
- Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft e.V.
- Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar e.V.

Im Hinblick auf die genannten Aspekte entsteht kein Risiko durch unsere Geschäftstätigkeit.

## Leistungsindikator GRI SRS-415-1

### Parteispenden

Unsere Spendenvergaben konzentrieren sich hauptsächlich auf die Unterstützung von regionalen Einrichtungen, insbesondere in den Bereichen Sport und Kultur; politische Parteien erhalten keine finanziellen Zuwendungen.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die MLP SE hat eine konzernweite Compliance-Organisation eingerichtet und mit der Ausarbeitung und Kommunikation eines Verhaltens- und Ethikkodex an alle Mitarbeitern der MLP Gruppe die Werthaltigkeit eines gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens deutlich gemacht. Darin sind verbindliche Mindeststandards und Ziele der Unternehmen im MLP Konzern festgelegt, wie beispielsweise das Bewusstsein der Organmitglieder, Mitarbeiter und MLP Berater zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Geschäftsgebahren untereinander sowie gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären weiter zu fördern. Jeder Einzelne ist im

Rahmen seiner Aufgaben verantwortlich dafür, die relevanten Gesetze, Regularien und internen Vorgaben zu kennen und diese einzuhalten. Diese Ziele werden alljährlich, insbesondere durch fortwährende verpflichtende Schulungen der Mitarbeiter erreicht. Die Compliance-Organisation überwacht die Einhaltung dieser Regelungen.

Der Kodex unterstützt dabei, geschäftliche Tätigkeiten in Einklang mit den für MLP relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu bringen, was auch einen angemessenen und bewussten Umgang mit Chancen und Risiken im Rahmen der bei MLP bestehenden Unternehmens- und Risikokultur beinhaltet.

Die Compliance-Funktion berät und unterstützt die Geschäftsleitung sowie die zuständigen Fachbereiche bei der Einhaltung der wesentlichen Rechtsvorschriften, wirkt auf die Implementierung wirksamer Verfahren sowie auf die Durchführung entsprechender Kontrollmaßnahmen hin beziehungsweise führt Überwachungshandlungen selbst durch. Die Compliance-Funktion berichtet der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsorgan regelmäßig, bei Bedarf anlassbezogen, über ihre Tätigkeit und fördert die gruppenweite „Compliance-Kultur“.

### **Vermeidung von Geldwäsche und sonstigen strafbaren Handlungen**

Wir treffen geeignete Maßnahmen zur effektiven Vermeidung und Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigem straf- und ordnungswidrigkeitsrechtlichem Verhalten (Betrugs- & Geldwäscheprävention). Wir ermutigen unsere Mitarbeiter ausdrücklich, sich an der Aufdeckung unrechtmäßiger oder unethischer Geschäftspraktiken zu beteiligen und diesen aktiv entgegenzuwirken. Dabei beachten die Unternehmen des MLP Konzerns festgelegte Mindeststandards zur Vermeidung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen.

### **Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Im Rahmen der Risikoanalyse zur Identifizierung von Risikopotenzial aus strafbaren Handlungen (sowohl intern als auch extern) werden Risiken aus betrügerischen oder sonstigen strafbaren Handlungen zu Lasten der MLP Finanzholding-Gruppe identifiziert und regelmäßig bewertet. Die zur Vermeidung von strafbaren Handlungen im Einzelnen getroffenen Maßnahmen und die Risikoeinschätzung erfolgen durch die Zentrale Stelle gemäß § 25h KWG und fließen in die Inventur Operationeller Risiken ein.

Wesentliche Risiken wurden durch die Compliance-Funktion nicht identifiziert.

Die MLP Gruppe verfügt über eine konzernweite Compliance-Organisation und hat eine Konzern-Compliance-Beauftragte sowie eine konzernweit zuständige Beauftragte zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie sonstigen strafbaren Handlungen bestellt.

Die Compliance-Funktion führt regelmäßig für alle Organe, Mitarbeiter und MLP Berater verpflichtende webbasierte Schulungen zu aufsichtsrechtlichen Themen, insbesondere zur Verhinderung von Insiderhandel und Marktmissbrauch, zur Geldwäsche- und Betrugsprävention sowie zum Datenschutz durch und sensibilisiert Führungskräfte und Beschäftigte im Rahmen von Präsenzschulungen für das Thema Compliance sowie für aufsichtsrechtliche Fachthemen.

### Leistungsindikator GRI SRS-205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Von der Compliance-Funktion, der Internen Revision sowie von externen Prüfern und den zuständigen Aufsichtsbehörden werden regelmäßig auch die MLP Vertriebsseinheiten geprüft. Wesentliche Risiken wurden in diesen Kontrollen nicht identifiziert. Entsprechend unseres Geschäftsmodells wird bei diesen Prüfungen kein Schwerpunkt auf Korruptionsrisiken gelegt.

### Leistungsindikator GRI SRS-205-3 Korruptionsvorfälle

Der Compliance-Funktion bzw. den internen wie externen Prüfern sind innerhalb unseres Geschäftsmodells keine Korruptionsfälle bekannt geworden.

### Leistungsindikator GRI SRS-419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Signifikante Bußgelder oder nichtmonetäre Strafen wegen Verletzungen von Gesetzen und Vorschriften wurden gegen MLP nicht verhängt.

MLP SE

Alte Heerstraße 40  
69168 Wiesloch

Tel 06222 308 0

Fax 06222 308 9000

nachhaltigkeit@mlp.de